

**PENILAIAN TERHADAP IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN
SUMBER DAYA PENDIDIKAN DAN PENGARUHNYA KEPADA KINERJA
DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI (UNISI) TEMBILAHAN
TAHUN AKADEMIK 2011**

TESIS

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER PADA PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN ISLAM (PI) KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM (MPI)**



Oleh

**KHAIRUDDIN
NIM : 0905 S2 989**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2011**

**PENILAIAN TERHADAP IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN
SUMBER DAYA PENDIDIKAN DAN PENGARUHNYA KEPADA KINERJA
DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI (UNISI) TEMBILAHAN
TAHUN AKADEMIK 2011**

TESIS

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER PADA PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN ISLAM (PI) KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM (MPI)**



Oleh

**KHAIRUDDIN
NIM : 0905 S2 989**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2011**

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SULTAN SYARIF KASIM RIAU

T e s i s

Khairuddin

Penilaian Terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Dan Pengaruhnya Kepada Kinerja Dosen Di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tahun 2011.

ABSTRAK

Perguruan tinggi Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia Indragiri Hilir. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka sumber daya pendidikan perguruan tinggi haruslah memiliki kompetensi yang unggul. Dosen sebagai sumber daya pendidikan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi, maka perlu dilakukan program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen secara terencana, terarah dan berkesinambungan melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan dan pengaruhnya kepada kinerja dosen di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tahun 2011

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional yakni penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang ada di lingkungan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan dengan jumlah sampel 30 responden. Data penilaian responden tentang pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan dan data tentang kinerja dosen dijabarkan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi dinilai baik pelaksanaannya yakni dharma pendidikan 66,6 % = 20 responden, dharma penelitian 60 % = 18 responden, dharma pengabdian masyarakat 53,3 % = 16 responden. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh/korelasi, peneliti menggunakan uji statistik Chi Square dengan tingkat kesalahan 5% = 0,05 dan dk = 1 maka Chi Kuadrat Tabel = 3,841. Apabila Chi Kuadrat Hitung > Chi Kuadrat Tabel maka terdapat Pengaruh (H_a) sebaliknya bila Chi Kuadrat Hitung < Chi Kuadrat Tabel maka tidak terdapat pengaruh (H_o). Didapatkan hasil dharma pendidikan/ H_a = 8,11 > 3,841 dharma penelitian/ H_o = 3,75 < 3,841 dharma pengabdian masyarakat/ H_a = 6,45 > 3,841.

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan terus berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Pendidikannya dengan berbagai program pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen sebagai sumber daya pendidikan perguruan tinggi hendaknya secara terus menerus melakukan perbaikan kualitas dirinya, salah satu diantaranya adalah meningkatkan kemampuan ilmiahnya dengan banyak melakukan penelitian dan memproduksi karya tulis ilmiah.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Nota Dinas	ii
Lembar Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah	1
2. Permasalahan	5
2.1. Identifikasi Masalah	5
2.2. Batasan Masalah	5
2.3. Rumusan Masalah	6
3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
5.1. Tujuan Penelitian	6
5.2. Manfaat Penelitian	7
4. Hipotesis Penelitian	7
5. Penegasan Istilah	7

BAB II LANDASAN TEORI

1. Pengertian Penilaian	9
2. Implementasi Program	10
2.1. Pengertian Implementasi Program	10
2.2. Tahap-Tahap Implementasi Program	12
2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Program	13
2.4. Evaluasi Implementasi Program	15
3. Konsep Sumber Daya Pendidikan	16

4.	Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan.....	19
4.1.	Pendidikan	19
4.2.	Penelitian	22
4.3.	Pengabdian Masyarakat	26
5.	Kinerja Dosen Dan Indikatornya.....	27
6.	Kajian Terdahulu Yang Relevan	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
3.3	Subjek Dan Objek Penelitian	38
3.4	Sumber Data.....	38
3.5	Populasi Dan Sampel	39
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7	Teknik Analisa Data	42
3.8	Konsep Operasional	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Implementasi Program peningkatan Sumber Daya Pendidikan.....	50
4.2	Penilaian terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Di Universitas Islam Indragiri Tembilahan	59
4.3.	Pengaruh Penilaian Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	77
5.2	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Salah satu persoalan pokok yang dihadapi dunia pendidikan di tanah air saat ini adalah masalah yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Para analis pada umumnya mengatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan kondisi tersebut. Faktor yang banyak menjadi sorotan para analis yang menyebabkan kondisi tersebut antara lain adalah tenaga pengajar.

Kualitas sebuah perguruan tinggi antara lain ditandai oleh reputasi akademik, ketersediaan tenaga pengajar (dosen, peneliti) yang berkualitas, serta ditopang oleh tradisi penelitian yang kuat dan tradisi penulisan ilmiah baik buku maupun jurnal. Namun, justru dalam aspek-aspek kunci itu kinerja perguruan tinggi di Indonesia dinilai masih rendah. Karena itu, tantangan utama ke depan adalah meningkatkan mutu dengan memperkuat sejumlah aspek yang amat fundamental tersebut.²

¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Tentang *Guru Dan Dosen*, PB PGRI, Jakarta, 2006, h. 1

²<http://bataviase.co.id/upaya-meningkatkan-mutu-pendidikan-tinggi>.

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan daya saing bangsa. Agar peran yang strategis dan besar tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka sumber daya pendidikan perguruan tinggi haruslah memiliki kompetensi yang unggul. Dosen sebagai sumber daya pendidikan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi),³ dengan tugas dan peran yang begitu strategis maka perguruan tinggi berkewajiban melakukan pembinaan dan pengembangan kepada para dosen dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan di perguruan tinggi.

Al-Qur'an memerintahkan manusia untuk terus berupaya meningkatkan kemampuan ilmiahnya, jangan manusia biasa, Nabi Muhammad SAW pun sebagai rasulullah diperintahkan selalu berusaha dan berdo'a agar pengetahuannya bertambah. Do'anya dirumuskan Allah dalam Al-Qur'an berbunyi:

⁴ 

..... dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."

³ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, ,h.3

⁴QS. Thaha: 114

Ayat di atas kalau di pahami dalam kontek lembaga pendidikan tinggi maka

Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan sebagai lembaga pendidikan tinggi hendaknya secara terus menerus melakukan perbaikan kualitas pendidikan di institusinya termasuk sumber daya pendidikannya sehingga tujuan pendidikan untuk menciptakan manusia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia tidak hanya sekedar wacana.

Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan salah satu perguruan tinggi yang ada di Riau mengemban tugas penting untuk menyiapkan sumber daya manusia Indonesia berkualitas di masa depan, untuk menyiapkan manusia Indonesia berkualitas di masa depan dan mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya maka perguruan tinggi ini harus memperhatikan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, tentu hal ini ditandai dengan tersedianya sumber daya pendidikan. Untuk itu Universitas berkewajiban melaksanakan program peningkatan sumber daya pendidikan melalui pembinaan dan pengembangan terhadap para dosen secara terencana, terarah dan berkesinambungan.

Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan memiliki 6 fakultas dan 14 jurusan dengan jumlah mahasiswa lebih kurang 5000 orang, jumlah ini sesungguhnya tidak sebanding dengan jumlah dosen tetap yang hanya berjumlah 147 orang sementara dosen tidak tetap berjumlah 300 orang, dari jumlah dosen tersebut masih ada yang belum memenuhi kualifikasi akademik.⁵ Universitas ini telah melakukan wisuda terhadap lulusannya sebanyak 500 mahasiswa dari

⁵ Kata Sambutan Rektor *Pada Sidang Senat Terbuka Wisuda Ke 2* Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tanggal 6 November 2010.

berbagai disiplin ilmu. Untuk itulah pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen di Universitas ini masih sangat terbuka untuk terus

dilakukan, program tersebut sebagaimana yang diamanahkan undang-undang berkaitan dengan Tri Dharma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Program pendidikan/pengajaran bagi perguruan tinggi bisa berupa pendidikan program pascasarjana, peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui pemberian Beasiswa Pendidikan Pascasarjana (BPPS) bagi dosen yang melanjutkan pendidikan, pembinaan dan pengembangan karier dosen dan lain-lain. Program penelitian bisa berupa membentuk lembaga penelitian universitas sebagai wadah bagi dosen untuk melakukan dan mengembangkan penelitian, memberikan pelatihan penelitian dan membuat karya tulis ilmiah bagi dosen, jurnal kampus untuk mempublikasikan hasil penelitian dan karya tulis ilmiah dosen dan lain-lain. Program pengabdian masyarakat bisa berupa membentuk lembaga pengabdian masyarakat sebagai wadah bagi perguruan tinggi atau dosen untuk menerapkan hasil pendidikan dan atau hasil penelitian, memberikan penyuluhan dan pelatihan sebagai bentuk pengabdian masyarakat, melaksanakan kuliah kerja nyata dan lain-lain. Program Tri Dharma di atas menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas dosen.

Program-program peningkatan sumber daya pendidikan di atas tentu ada yang telah diimplementasikan oleh Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi yang memiliki tugas untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi berupa pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, sehingga sangat menarik bagi penulis untuk melakukan penilaian tentang bagaimana implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi di

Universitas Islam Indragiri (UNISI) dan penulis juga akan meneliti pengaruh penilaian implementasi program tersebut terhadap kinerja dosen.

2. Permasalahan

2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 2.1.1. Sebagian dosen tetap masih ada yang belum memenuhi kualifikasi akademik.
- 2.1.2. Jumlah dosen tetap tidak sebanding dengan jumlah mahasiswa.
- 2.1.3. Program peningkatan sumber daya pendidikan di UNISI
- 2.1.4. Implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan di UNISI
- 2.1.5. Penilaian dosen terhadap Implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan di UNISI
- 2.1.6. Pengaruh penilaian mengenai implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan terhadap kinerja dosen

2.2. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan dana serta agar penelitian terarah maka tidak mungkin untuk meneliti semua masalah yang telah diidentifikasi, oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi pada masalah penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang diatas, permasalahan-permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

- 2.3.1. Bagaimana implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.
- 2.3.2. Bagaimana Penilaian dosen terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.
- 2.3.3. Bagaimana pengaruh penilaian implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan tersebut terhadap kinerja dosen.

3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

3.1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 3.1.1. Untuk mengetahui program yang di implementasikan UNISI dalam meningkatkan sumber daya pendidikan/dosen.
- 3.1.2. Untuk mengetahui penilaian dosen terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan di Uiversitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.
- 3.1.3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan tersebut terhadap kinerja dosen.

3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

- 3.2.1. Memberikan masukan positif bagi perguruan tinggi dalam melaksanakan program peningkatan sumber daya pendidikan khususnya bagi Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.
- 3.2.2. Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperkaya kajian bidang program peningkatan sumber daya pendidikan bagi Perguruan Tinggi Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Hepotesis Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat dikemukakan hepotesis penelitian ini yaitu:

- 4.1.Terdapat pengaruh penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan terhadap kinerja dosen (H_a)
- 4.2.Tidak terdapat pengaruh penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan terhadap kinerja dosen (H_o)

5. Penegasan Istilah

- 5.1. Penilaian adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi/data yang diperoleh terhadap sesuatu untuk menentukan ukuran baik-kurang baik, efektif-tidak efektif, berhasil-tidak berhasil dan semacamnya sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditetapkan.

- 5.2. Implementasi Program adalah melaksanakan rencana kegiatan yang telah ditetapkan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.
- 5.3. Sumber Daya Pendidikan adalah tenaga atau kekuatan/kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik/dosen berupa daya pikir, daya cipta/karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri.
- 5.4. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- 5.5. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.
- 5.6. Kinerja dosen merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya untuk mencapai tujuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Penilaian

Istilah “penilaian” merupakan asal kata dari “nilai” yang mempunyai arti harga, angka kepandaian, potensi, kadar mutu, sipat yang penting bagi manusia.¹ Penilaian berarti penaksiran, memperkirakan, menentukan nilainya, menghargai, menganggap, memberi nilai, memberi angka.² Penilaian adalah kegiatan menentukan nilai suatu objek, seperti baik-buruk, efektif-tidak efektif, berhasil-tidak berhasil, dan semacamnya sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.³

Menurut Suharsimi, penilaian atau *assessment* adalah suatu usaha yang dilakukan dalam pengambilan keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik-buruk.⁴ Penilaian dapat juga diartikan sebagai suatu tindakan atau kegiatan untuk melihat sejauhmana tujuan instruksional telah dicapai,⁵ dan dikatakan juga sebagai kegiatan menafsirkan atau mendiskripsikan hasil pengukuran.⁶

Dari berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian/ *assessment* adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi/data yang diperoleh terhadap sesuatu untuk mendiskripsikan hasil pengukuran baik-buruk, efektif-tidak efektif, berhasil-tidak berhasil dan semacamnya sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang ada.

¹ Tim Penyusun Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, Gitamedia Press, Jakarta, h, 553

² *ibbid*

³ <http://www.fajar.co.id/news.php>

⁴ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin, *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, h. 1

⁵ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1989, h, 2

⁶ <http://www.zonependidikan.co.cc/2010/06/html>.

2. Implementasi Program

2.1. Pengertian Implementasi Program

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah pelaksanaan, penerapan.⁷ Implementasi merupakan suatu penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai, dan sikap. Dikemukakan juga bahwa implementasi adalah “*put something into effect*” (penerapan sesuatu yang memberikan efek atau dampak).⁸ implementasi bisa juga diartikan sebagai aktualisasi secara kongkrit dilapangan.⁹

Implementasi dapat diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”. Pengertian implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh McLaughlin, Adapun Schubert mengemukakan bahwa “implementasi adalah sistem rekayasa.”¹⁰

Implementasi memerlukan perencanaan, dan perencanaan terfokus pada tiga faktor: orang, program, dan proses. Dimana ketiga aspek tadi saling menunjang satu dengan yang lainnya. Skala prioritas pada satu aspek juga akan berdampak kepada aspek yang lainnya.¹¹

⁷Tim Penyusun Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, Gita Media, Jakarta, h. 342

⁸ Susilo, Muhammad Joko, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007, h. 174

⁹ Ali Imron, *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h. 64

¹⁰ <http://www.munir.yusuf.com/pengertian-implementasi-kurikulum>.

¹¹ <http://mawardiumm.blogspot.com/2009/08/Implementasi-Kurikulum-Sebuah-Prinsip.html>

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekadar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh obyek berikutnya yaitu program.

Kata program berasal dari bahasa Inggris “programe” atau “program” yang yang dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai acara atau rencana, rancangan, usaha-usaha yang akan dijalankan.¹² Program dapat diartikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan, maka program merupakan sebuah sistem yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan bukan hanya satu kali tetapi berkesinambungan.¹³ Program adalah realisasi dari suatu kebijakan.¹⁴

Dari definisi di atas pada intinya bahwa program merupakan sebuah rencana/bentuk kegiatan yang telah ditetapkan dengan baik untuk mencapai tujuan. Walaupun suatu program sudah direncanakan dengan baik, tetapi belum akan terwujud sebelum adanya proses implementasi dari program yang bersangkutan. Maka implementasi program adalah melaksanakan rencana kegiatan yang telah ditetapkan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.

¹²Tim Penyusun Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, Gita Media, Jakarta, h. 615

¹³Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2009, h. 4

¹⁴*Ibid.*, h. 30

2.2.Tahap-tahap Implementasi Program

Tahap-tahap implementasi program sebagai berikut:¹⁵

- Tahap I : Terdiri atas kegiatan-kegiatan :
- a.Menggambarkan rencana suatu program dengan penetapan tujuan secara jelas ;
 - b.Menentukan standar pelaksanaan ;
 - c.Menentukan biaya yang akan digunakan beserta waktu pelaksanaan.
- Tahap II : Merupakan pelaksanaan program dengan mendayagunakan struktur staf, sumber daya, prosedur, biaya serta metode ;
- Tahap III : Merupakan kegiatan-kegiatan :
- a. Menentukan jadwal ;
 - b. Melakukan pemantauan ;
 - c. Mengadakan pengawasan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan program. Dengan demikian jika terdapat penyimpangan atau pelanggaran dapat diambil tindakan yang sesuai, dengan segera.

Untuk mengefektipkan pelaksanaan program yang ditetapkan maka diperlukan adanya tahapan kegiatan. Kalau dilihat teori diatas bahwa tahap-tahap implementasi tidak lepas dari perencanaan, pengorganisasian/penggerakan dan pengawasan. Maka dari itu implementasi program akan selalu berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.

Perencanaan program kerja, termasuk perencanaan anggaran bukan merupakan hal yang baru bagi perguruan tinggi, baik perencanaan lima tahunan maupun perencanaan tahunan. Namun dalam menyusun perencanaan perlu pula dilakukan perencanaan strategis yaitu perencanaan yang menentukan hidup mati dan berkembang tidaknya suatu perguruan tinggi. Melalui perencanaan akan dapat ditentukan tujuan, kebijakan, program serta dapat memberikan cara atau pedoman pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan perguruan tinggi.

¹⁵ Solihin Abdul Wahab, *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, h. 36

Dalam lingkup perguruan tinggi tugas pengorganisasian/penggerakan adalah tugas memanfaatkan dan menggerakan seluruh manusia yang bekerja pada suatu perguruan tinggi, agar masing-masing bekerja sesuai dengan yang ditugaskan dengan semangat dan kemampuan maksimal, sehingga program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan oleh seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran, apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana, apa kendala dan bagaimana menghilangkan kendala tersebut agar hasil kerja dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Fungsi pengawasan tidak harus dilakukan hanya akhir tahun anggaran tetapi justru secara berkala dalam waktu yang lebih pendek sehingga perbaikan yang perlu dilakukan tidak terlambat.

2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu program, diantaranya:¹⁶

Pertama, faktor sumber-sumber potensial yang dapat mendukung pelaksanaan program. Tersedia tidaknya sumber potensial, baik yang bersifat manusia maupun non manusia, pastilah akan mempengaruhi implementasi program. Sebab bagaimanapun juga, pelaksanaan program berkonsekwensi logis bagi penyediaan sumber-sumber potensial.

¹⁶ Ali Imron, *op.cit.*, h.76

Kedua, keahlian para pelaksana. Semakin ahli implementornya, baik keahlian yang bersifat teknis maupun manajerialnya, semakin baik implementasi program. Sebaliknya semakin tidak ahli, bisa menjadi penyebab gagalnya bahkan tidak berhasilnya implementasi.

Ketiga, dukungan dari khalayak sasaran terhadap program yang ingin diimplementasikan. Ini sangat penting, karena program memang dilaksanakan dengan melibatkan khalayak atau orang kebanyakan.

Keempat, faktor-faktor efektivitas dan efisiensi birokrasi. Faktor ini sangat penting, sebab tidak jarang, khalayak justru ingin memberikan dukungan terhadap program yang ingin dilaksanakan bisa merasa kesulitan karena tidak bagusnya birokrasi yang menjadi pendukungnya. Jadi meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu program sudah mencukupi dan para implementor mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mereka mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi bisa jadi masih belum efektif, karena ketidakefisienan struktur birokrasi yang ada.

Kelima, disposisi/sikap diartikan sebagai sikap para pelaksana untuk mengimplementasikan program. Dalam implementasi program, jika ingin berhasil secara efektif dan efisien, para implementor tidak hanya harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan mempunyai kemampuan untuk implementasi program tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk mengimplementasikannya.

2.4. Evaluasi Implementasi Program

Dalam menilai implementasi program maka perlu diadakannya evaluasi sebagai upaya untuk mengetahui keterlaksanaan kegiatan program atau untuk mengetahui implementasi dari suatu program. Evaluasi adalah suatu aktivitas yang bermaksud mengetahui seberapa sesuatu kegiatan itu dapat dilaksanakan ataukah tidak, terlaksana ataukah tidak, berhasil sesuai dengan yang diharapkan ataukah tidak.¹⁷ Evaluasi dapat juga diartikan sebagai kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu.¹⁸ Berarti evaluasi implementasi program merupakan suatu aktivitas yang bermaksud untuk mengetahui apakah suatu program tersebut dapat dilaksanakan ataukah tidak, telah berhasil sebagaimana yang diharapkan ataukah belum.

Ditinjau dari sasarannya, evaluasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni evaluasi proses dan evaluasi dampak.¹⁹ Yang dimaksud evaluasi proses adalah evaluasi yang bermaksud mengetahui baik tidaknya proses pelaksanaan program; sedangkan evaluasi dampak bermaksud mengetahui seberapa dampak/pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaksanaan program tersebut.

Evaluasi terhadap program pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu program, hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan informasi sebagai masukan untuk menentukan tindak lanjut dari program yang sedang atau telah dilaksanakan.

¹⁷ Ali Imron, *Ibid.*, h. 86

¹⁸ Suharsimi dan Cepi Safruddin, *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, h. 2

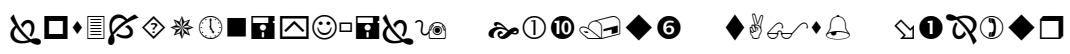
¹⁹ Ali Imron, *op. cit.*, h. 88

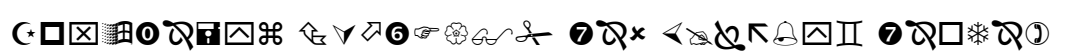
3. Konsep Sumber Daya Pendidikan


Berbicara sumber daya pendidikan berarti juga membicarakan sumber daya manusia karena pada akhirnya sumber daya manusialah yang menjadi faktor penentu dalam proses pembangunan, karena manusia adalah agen aktif yang berpikir dan bertindak dalam pembentukan organisasi sosial, politik, ekonomi dan pendidikan .²⁰

Manusia adalah makhluk yang sangat menarik. Oleh karena itu, ia telah menjadi sasaran studi sejak dahulu, kini, dan kemudian hari. Hampir semua lembaga pendidikan tinggi mengkaji manusia, karya dan dampak karyanya terhadap dirinya sendiri, masyarakat, dan lingkungan hidupnya. Para ahli telah mengkaji manusia menurut bidang studinya masing-masing tetapi sampai sekarang para ahli belum mencapai kata sepakat tentang manusia. Ini terbukti dari banyaknya penamaan manusia, misalnya homo sapien (manusia berakal) homo economicus (manusia ekonomi) dan sebagainya.²¹

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi.





 22 . . . 

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi....."

²⁰ M. Dawam Raharjo, *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik Bangsa*, Mizan, Bandung, 1993, h. 356

²¹ Mohammad Daud Ali, *Pendidikan Agama Islam*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006, h.10

²². *QS.Al-Baqarah: 30*

Manusia adalah makhluk pedagogik yakni makhluk yang memiliki potensi dapat dididik dan mendidik,²³ yang memiliki struktur jasmaniah dan rohaniyah terbaik di antara makhluk lainnya. Kualitas jasmani dan rohani disebut juga sebagai kualitas fisik dan non fisik. Wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas nonfisik manusia mencakup ranah (*domain*) kognitif, afektif, dan psikomotorik.²⁴ Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.

Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, dan manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energi, atau kekuatan (*power*).²⁵

Walaupun demikian, istilah sumber daya manusia telah didefinisikan bermacam-macam oleh para pakar pendidikan maupun psikologi. Di antaranya yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah .kekuatan daya pikir dan

²³ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet. VII, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h.16

²⁴ Anggan Suhandana, *Pendidikan Nasional Sebagai Instrument Pengembangan SDM*, Cet. III, Gunung Agung, Jakarta, h.151.

²⁵ Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1993,h.57.

berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan bagi kehidupan manusia,²⁶ dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sumber daya manusia diartikan sebagai .potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.²⁷

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia itu adalah tenaga atau kekuatan/kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir, daya cipta/karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri. Pembicaraan tentang sumber daya manusia praktis merupakan pembicaraan mengenai pendidikan, salah satu bidang penting dalam pendidikan adalah personil atau sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Untuk itu pendidikan harus menumbuh kembangkan seluruh potensi manusia secara simultan dan seimbang. Ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan atau pembelajaran di kampus. Dosen merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus melalui program peningkatan sumber daya pendidikan yang tentunya berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi.

²⁶ Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996, cet. I, h.35.

²⁷ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1996, cet.x, h.973

4. Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan

Sesuai dengan amanah Undang-Undang tentang Guru dan Dosen bahwa dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional bidang pendidikan, yaitu memberdayakan semua warga negara agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia. Agar pendidikan mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Berangkat dari ketentuan di atas sangat tegas sekali bahwa pemerintah dan pimpinan perguruan tinggi berkewajiban dan bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya pendidikan/dosen yang ada di perguruan tinggi. Pengelolaan sumber daya pendidikan/dosen di perguruan tinggi sebagaimana ketentuan yang ada perlu diarahkan pada pemberdayaan para dosen dengan melaksanakan program-program sebagai berikut:

3.1. Program Pendidikan

Dosen merupakan komponen penting dalam perguruan tinggi. peningkatan kualitas dosen secara langsung dapat pula meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Salah satu program pendidikan bagi dosen ditandai dengan terpenuhinya kualifikasi akademik dosen yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana. Dalam undang-undang dikatakan bahwa dosen diharuskan memiliki kualifikasi akademik yaitu: (a) lulusan program magister untuk program sarjana dan program diploma, dan (b). lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Kualifikasi akademik dosen merupakan salah satu elemen penentu kewenangan dosen mengajar di suatu jenjang pendidikan, oleh karena itu upaya peningkatan kualifikasi akademik dosen dapat dilakukan melalui program pemberian Beasiswa Pendidikan Pascasarjana (BPPS) baik dilakukan langsung oleh perguruan tinggi bersangkutan maupun menjadi penghubung dengan pihak lain untuk mendapatkan beasiswa. Program pemberian beasiswa bagi para dosen yang melanjutkan pendidikan bertujuan untuk membantu memudahkan para dosen untuk meningkatkan jenjang pendidikannya sehingga dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi memenuhi kualifikasi akademik.

Selanjutnya program percepatan peningkatan kualifikasi akademik dosen bisa dilakukan dengan Program “Aliansi Program Pascasarjana Antar Perguruan Tinggi Indonesia” program ini merupakan kerjasama antara perguruan tinggi penyelenggara program pascasarjana yang telah mapan (perguruan tinggi pembina) dengan perguruan tinggi daerah (perguruan tinggi mitra) melalui pembentukan aliansi dalam penyelenggaraan pendidikan program magister guna mendukung program akselerasi peningkatan kualifikasi akademik dosen perguruan tinggi.²⁸

Program “Aliansi Program Pascasarjana Antar Perguruan Tinggi Indonesia” bertujuan untuk mengembangkan pendidikan program magister di berbagai perguruan tinggi sesuai kebutuhan setempat. Diharapkan program ini dapat memperkuat kerjasama antara perguruan tinggi, meningkatkan kapasitas

²⁸ Pedoman Penyelenggaraan *Program Percepatan Peningkatan Kualifikasi Dosen* oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2009 – 2014.

penyelenggaraan program magister, serta meningkatkan kualifikasi akademik dosen perguruan tinggi untuk mencapai jenjang S2 dan S3.

Kerjasama kemitraan antara perguruan tinggi pembina dan perguruan tinggi mitra dalam penyelenggaraan pendidikan magister akan mendukung program peningkatan kualifikasi akademik dosen perguruan tinggi, sehingga pada akhirnya perguruan tinggi mitra mampu menyelenggarakan pendidikan program magister secara mandiri.

Kedudukan dan peran strategis yang diemban perguruan tinggi, mengharuskan lembaga ini secara terus menerus melakukan perubahan dan perbaikan dalam rangka peningkatan mutu perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang tidak dengan cepat merespon perkembangan masyarakat terutama dalam kaitannya dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, maka perguruan tinggi tersebut akan ditinggalkan masyarakat, bahkan pada taraf tertentu akan menjadi beban masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan akademik merupakan salah satu langkah penting bagi perguruan tinggi dalam rangka memperkuat jati diri sebagai agen perubahan masyarakat.

Di samping itu dalam undang-undang dikatakan program peningkatan sumber daya pendidikan yang berkaitan dengan karier dosen yang harus dilakukan perguruan tinggi adalah pembinaan dan pengembangan karier dosen yang meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Pangkal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang baik dan memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi.

Dalam konteks sumber daya pendidikan pada perguruan tinggi, program pembinaan dan pengembangan karier bagi seorang dosen merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini bertujuan untuk memberi motivasi bagi seorang dosen untuk secara terus menerus melakukan perbaikan diri.

Sesuai amanah undang-undang, pemerintah dan perguruan tinggi berkewajiban melakukan pembinaan dan pengembangan karier bagi seorang dosen bisa berupa penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Bagi perguruan tinggi pembinaan dan pengembangan karier dosen bisa melalui kenaikan pangkat berjenjang dari dosen tidak tetap menjadi dosen tetap, dosen tetap bisa dipromosikan menjadi ketua prodi, dari ketua prodi bisa dipromosikan menjadi wakil dekan, dari wakil dekan bisa dipromosikan menjadi dekan dan seterusnya, dalam jabatan fungsional dosen pembinaan dan pengembangan karier dosen bisa dilakukan dengan kenaikan pangkat dari asisten ahli, lektor, lektor kepala kemudian guru besar yang diisyaratkan dengan angka kredit. Hal ini diyakini akan menjadi motivasi bagi tenaga pengajar untuk meningkatkan kinerjanya di samping dapat meningkatkan kualitas keterampilannya.

3.2. Program penelitian

Universitas, institut, dan sekolah tinggi wajib melaksanakan penelitian untuk mencari atau menemukan kebaruan kandungan ilmu pengetahuan dan untuk menguji ulang teori, konsep, metode atau model yang sudah menjadi kandungan ilmu pengetahuan.²⁹ Kegiatan penelitian ini dilaksanakan oleh dosen untuk memenuhi salah satu tri dharma perguruan tinggi dan hasil penelitian bisa dimanfaatkan untuk memperkaya materi pembelajaran.

²⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010, *Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan*, Yogyakarta, Pustaka Timur, 2010, h. 51

Permasalahan yang dihadapi adalah sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia cenderung lebih terfokus pada bidang pengajaran ketimbang mengupayakan peningkatan kualitas dosen dan kegiatan penelitian agar para tenaga pengajarnya memiliki penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pengembangan di masa depan.³⁰ Menurut Suyatno, hal tersebut dapat dilihat dari bobot satuan kredit semester (SKS) pada dosen yang melebihi batas. Ia mengatakan dengan berlebihnya bobot mengajar tersebut, dosen sudah sulit mengembangkan kemampuannya lagi untuk menulis, meneliti serta melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi. Bila kondisi ini terus berlanjut, maka kualitas dosen menjadi rendah dan akan berimplikasi pada lemahnya atmosfer akademik dimana seharusnya perguruan tinggi menjadi pusat penciptaan kultur akademik di lingkungan kampus.

Untuk itu perguruan tinggi harus fokus juga terhadap program penelitian yang merupakan bagian dharma perguruan tinggi. Penelitian diarahkan kepada pencapaian hasil yang optimal, bermanfaat bagi kemanusiaan dan selaras dengan kebutuhan pembangunan. Di samping itu, penelitian yang dilakukan di perguruan tinggi ditujukan agar dapat menjalankan fungsi pengembangan institusi, menciptakan inovasi, meningkatkan mutu dosen dalam pengembangan iptek serta penyelesaian berbagai masalah akademik maupun masyarakat.

Program pada dharma penelitian dapat dilakukan dengan membentuk lembaga penelitian, peningkatan kualitas dan kuantitas hasil riset, kebermanfaatan hasil penelitian, peningkatan kualitas peneliti, sumber dana riset dan berbagai dimensi lain yang semuanya mengarah pada pengutan dimensi riset sebagai salah satu bagian dari tridharma perguruan tinggi.

³⁰ <http://www.antaraneews.com/berita/bobot-sks-dosen-perguruan-tinggi-lebihi-batas>.

Disamping itu bagian lain dari program penelitian yang harus dilakukan oleh perguruan tinggi adalah dengan memproduksi karya ilmiah. Karya ilmiah oleh seorang dosen melalui studi lebih mendalam secara mandiri yang dilakukan sistematik itulah yang dimaksud dengan penelitian. Hasil dari sebuah studi yang lebih mendalam itu kemudian dilaporkan dalam bentuk sebuah karya tulis ilmiah.

Karya Ilmiah bisa dibuat dalam bentuk tulisan tetapi dapat juga dalam bentuk lainnya seperti sesuatu produk barang atau program komputer. Karya tulis ilmiah bagi dosen perguruan tinggi umumnya berupa karya tulis ilmiah atau lebih populer disebut 'paper' atau 'makalah' yang dipublikasikan dalam sebuah jurnal ilmiah bidang spesialisasi tertentu yang dibaca secara luas oleh para ilmuwan dibidang itu. Karya tulis ilmiah seperti ini sesungguhnya merupakan laporan dari penelitian yang dilakukan oleh seorang dosen yang berfungsi selain sebagai pengajar juga sebagai peneliti.

Apa akibatnya bilamana seorang dosen perguruan tinggi tidak melakukan studi mandiri atau penelitian? Tingkat pengetahuan dan pemahaman sang dosen terhadap sesuatu bidang ilmu tidak akan berbeda dengan ketika dia masih menjadi mahasiswa beberapa tahun sebelumnya. Akibat yang lain, sang dosen tidak dapat mengarahkan mahasiswanya dalam memilih topik dan judul skripsi atau tesis. Sangat umum berlangsung di perguruan tinggi di Indonesia, seorang mahasiswa tingkat S1 atau S2 diminta untuk menentukan sendiri topik dan judul skripsi atau tesisnya. Di samping itu bilamana oleh sesuatu alasan sang dosen yang tidak melakukan penelitian itu menulis sebuah makalah, maka dia akan

sangat ragu-ragu untuk mengemukakan pendapatnya tetapi sebaliknya dia hanya sering mengutip pendapat orang lain.³¹

Jadi karya tulis ilmiah sesungguhnya menggambarkan tingkat pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki seseorang dalam bidang ilmu tertentu yang nilainya lebih tinggi dari ijazah yang diperoleh ketika menyelesaikan pendidikan formal sebelumnya. Karya Ilmiah seseorang dapat disamakan dengan foto rontgen bagi tubuh manusia dimana melalui foto rontgen seorang dokter dapat mengetahui apa yang berlangsung dalam tubuh manusia. Dengan logika yang sama, dapat dikatakan bahwa karya ilmiah dosen adalah satu-satunya alat yang objektif untuk menilai tingkat pengetahuan dan pemahaman seorang dosen terhadap suatu bidang ilmu.

Keterampilan tenaga pengajar selain melaksanakan tugas mengajar dituntut pula untuk membuat karya ilmiah sesuai dengan kapasitas tugasnya sebagai dosen agar dapat menciptakan kreativitas serta mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan yang identik dengan budaya menulis. Selain itu, budaya menulis dikalangan dosen akan memacu setiap individu untuk selalu membaca berbagai jenis literature sehingga wawasan dan pola pikir seorang dosen akan selalu dinamis dan kreatif.

Program peningkatan sumber daya pendidikan dalam bentuk karya tulis ilmiah dapat dilakukan oleh perguruan tinggi dengan berbagai bentuk kegiatan sebagai berikut:

- Meningkatkan wawasan dosen dengan cara mengundang dan memperbanyak kegiatan seminar, diskusi, dan kegiatan ilmiah lainnya.

³¹ <http://fatek.unsrat.ac.id/v2/karya-ilmiah-dosen-perguruan-tinggi-di-indonesia>

- Meningkatkan dan menerbitkan karya-karya ilmiah dosen, baik melalui jalur ilmiah/jurnal ilmiah kampus, buku atau lainnya.
- Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi dosen mengikuti kegiatan pelatihan dan penataran karya tulis ilmiah.
- Memberikan insentif kepada dosen yang memproduksi karya ilmiah sebagai penghargaan hasil karyanya.

3.3. Program Pengabdian Masyarakat

Salah satu tri dharma perguruan tinggi selain pendidikan/pengajaran dan penelitian adalah pengabdian masyarakat.³² Pengabdian masyarakat merupakan serangkaian aktivitas perguruan tinggi sebagai agen pembaharuan masyarakat dalam rangka menata kehidupan yang lebih baik melalui kegiatan pengabdian menuju keadilan dan kesejahteraan.

Perguruan tinggi melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang merupakan program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen untuk menerapkan hasil pendidikan dan atau hasil penelitian dalam upaya pemberdayaan masyarakat, hasil dari pengabdian masyarakat dapat dimanfaatkan untuk pengayaan pembelajaran dan penelitian.

Kegiatan pengabdian masyarakat oleh perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikannya/dosen dapat melakukan berbagai kegiatan diantaranya:

- Membentuk sebuah lembaga sebagai wadah para dosen untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat.

³² Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010., h. 53

- Meningkatkan wawasan dosen dengan cara memperbanyak pengabdian masyarakat yang dilakukan perguruan tinggi untuk menerapkan hasil pendidikan dan atau hasil penelitian.
- Pengabdian masyarakat yang diselenggarakan perguruan tinggi hendaknya melibatkan para dosen.
- Melaksanakan kegiatan kuliah kerja nyata (KKN).
- Melaksanakan desa binaan

4. Kinerja Dosen Dan Indikatornya

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen, di mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu,³³ Kinerja juga bisa dikatakan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.³⁴

Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁵ Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.³⁶

³³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen*, Rosda Karya, Bandung, 1999, h. 19

³⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001, h. 50

³⁵ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, h. 14

³⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2005, h. 159

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat di atas adalah bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berangkat dari kesimpulan di atas maka kinerja dosen merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya untuk mencapai tujuan.

Kinerja seorang dosen dapat dinilai dari bagaimana melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam proses belajar mengajar,³⁷ kinerja dosen dimaksud adalah hasil kerja dosen yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses perkuliahan.³⁸

Berangkat dari pengertian dan contoh di atas maka indikator kinerja dosen ditunjukkan dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam perkuliahan. Maka indikator kinerja dapat dilihat:³⁹

4.1. Pendidikan/Pengajaran

4.1.1. Kualitas kerja

- Merencanakan program pengajaran dengan tepat berupa membuat silabus atau satuan acara perkuliahan (SAP).
- Melakukan penilaian hasil belajar
- Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran
- Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran

³⁷.Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, h. 30

³⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010, h.86

³⁹ Hamzah B. Uno, *op. cit.*, h. 94

4.1.2. Kecepatan/ketepatan kerja

- Masuk dan keluar kelas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan
- menyelenggarakan administrasi perkuliahan dengan baik
- Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik

4.1.3. Inisiatif dalam kerja

- Menggunakan media dalam pembelajaran
- Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran
- Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran

4.1.4. Kemampuan kerja

- Mampu melakukan perbuatan yang menjadi panutan mahasiswa
- Mengutamakan prestasi kerja dalam mengajar
- Menguasai landasan pendidikan.

4.1.5. Komunikasi

- Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.
- Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

4.2. Penelitian dan karya tulis ilmiah

- Menggunakan lembaga penelitian untuk melakukan dan mengembangkan penelitian/karya ilmiah
- Mampu membuat penelitian/karya ilmiah berupa makalah, buku, artikel dan lain-lain
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian.

4.3. Pengabdian masyarakat

- Memberikan pelatihan dan penyuluhan kepada masyarakat untuk menerapkan hasil pendidikan dan atau hasil penelitian
- Mengikuti kegiatan pengabdian masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
- Menjadi dosen pendamping mahasiswa dalam kegiatan kuliah kerja nyata (KKN), bimbingan skripsi, pembimbing akademik dan lain-lain.
- Meningkatkan kualitas pengabdian masyarakat.

5. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

5.1. Artikel berjudul Manajemen SDM-Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi Oleh Bambang Sutiyoso,SH.MH.⁴⁰

Paradigma tenaga pengajar (dosen) itu harus dimulai dengan melakukan orientasi pendidikan, yaitu : *pertama*, dari belajar terminal ke belajar sepanjang hayat. *Kedua*, dari belajar berfokus penguasaan pengetahuan ke belajar holistik, *Ketiga*, merubah citra hubungan dosen - mahasiswa yang bersifat konfrontatif ke citra hubungan kemitraan, *Keempat* merubah orientasi dari pengajar yang menekankan pengetahuan skolastik (akademik) ke penekanan keseimbangan fokus pendidikan nilai, *Kelima* mengubah orientasi dari pola konvensional menuju pola pendekatan teknologi informasi dan budaya. Dan *keenam*, dari penampilan tenaga pengajar (dosen) yang terisolasi ke penampilan dalam tim kerja (partnership kepada institusi/ bukan subordinatif dengan institusi pendidikan).

⁴⁰ <http://bambangkesit.staff.uui.ac.id/2009/03/15>).

Dengan paradigma tenaga pengajar tersebut diatas diharapkan nantinya lembaga pendidikan dapat menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang bersifat kompetitif yang berimplikasi kepada munculnya *comparatif advantage* terhadap suatu eksistensi lembaga pendidikan di tengah-tengah masyarakat. Sebagai konsekwensinya, maka lembaga atau institusi pendidikan haruslah menyediakan dan menyelenggarakan suatu mekanisme pengelolaan sumber daya dosen yang lebih selektif.

Mekanisme pengelolaan sumber daya dosen (tenaga pengajar) tersebut dapat dilihat dalam konteks *pertama*, bagaimana sistem perekrutan (*recruitment*) tenaga pengajar. *Kedua*, bagaimana membentuk pola persepsi antara kualitas kognitif tenaga pengajar dengan kemampuan beradaptasi pengajar pada kultur dan sistem akademis yang diterapkan lembaga. Sebab banyak kasus terjadi, institusi pendidikan memiliki sumber daya dosen yang baik, namun dosen tersebut tidak cukup baik untuk “tunduk” pada sistem dan aturan yang sudah ditetapkan secara baku oleh institusi pendidikan.

Artikel yang penulis paparkan di atas merupakan kajian yang relevan dalam masalah meningkatkan mutu pendidikan perguruan tinggi namun menurut penulis pendekatannya lebih kepada pembahasan masalah proses rekrutmen tenaga pengajar sementara penelitian yang penulis lakukan mengenai implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan terhadap kinerja dosen yang memang telah melewati proses rekrutmen tersebut berupa meningkatkan kualifikasi akademik dosen, pembinaan dan pengembangan karier dosen yang program-program ini ditujukan kepada tenaga pengajar/dosen yang sudah mengajar di perguruan tinggi tersebut.

5.2. Makalah berjudul Peningkatan Profesionalisme Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Oleh Pandapotan Harahap.⁴¹

Tulisan ini dilatarbelakangi konteks pembangunan SDM dalam menjalankan pendidikan sesuai era globalisasi. Diyakini bahwa kualitas pendidikan yang rendah sebagai efek dari kesalahan dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini dapat disebabkan Visi dan misi yang tidak jelas untuk masa depan dan masih berkisar kuantitas tanpa kualitas. Ditambah lagi anggapan bahwa profesi pendidik masih dianggap bukan profesi, menjadikan perhatian terhadap pendidikan semakin berkurang. Untuk itu tidak dapat dibantah perlunya profesionalisme pendidikan, khususnya pendidik yang profesional untuk perbaikan pendidikan.

Dengan diberikannya otonomi dalam peningkatan mutu pendidikan, ada beberapa masalah yang dihadapi, misalnya : kesan KKN semakin jelas dan transparan. Pelatihan dan loka karya sering disalah artikan dan disalahgunakan sebagai ajang rekreasi dan menambah penghasilan bagi utusan.

Fenomena ini merupakan hal yang lumrah di masa orde baru dan sampai sekarang masih sulit ditinggalkan. Belum lagi dana untuk anggaran pendidikan berupa peralatan laboratorium, perlengkapan sekolah, serta kesejahteraan guru yang tetap mengalami kebocoran di dalam perjalanannya.

⁴¹ <http://vandha.wordpress.com/2008/06/22>

Dilihat dari individu pendidik, kemampuan sebagai pengembang instruksional sampai pada tahap evaluasi masih dapat dikatakan rendah. Yang tak kalah beratnya adalah sistem yang ada selalu bertentangan, sehingga penerapan kebijaksanaan baru dijadikan ajang KKN bagi sebagian orang.

Profesi pendidik merupakan suatu bidang yang memerlukan profesionalisme dalam menjalankannya. Untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan diperlukan para pendidik yang profesional yang ditopang dengan pengelola kependidikan yang profesional pula dan perlu kebersamaan dalam menjalankannya. Hambatan dalam mewujudkan profesionalisme ini berupa masih berjalannya sistem orde baru yang tidak kondusif, penuh KKN dan moral yang rendah dari sebagian tenaga pendidik. Pencapaian profesionalisme pendidikan memerlukan tahapan-tahapan, perlu aplikasi bidang lain yang bersesuaian untuk kemajuan pendidikan dan pembinaan moral yang melibatkan pendidikan agama.

Makalah di atas termasuk salah satu kajian terdahulu yang relevan penulis paparkan, menurut penulis makalah yang berjudul peningkatan profesionalisme pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, lebih membicarakan kepada pengelolaan kependidikan yang profesional untuk mencapai itu perlu ditopang oleh kebersamaan dalam menjalankannya, serta aplikasi pendidikan dan pembinaan moral terhadap individu pendidik sementara masalah yang diteliti oleh penulis berkaitan dengan pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan dan pengaruhnya terhadap tenaga pendidik/dosen.

5.3. Tesis Berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2006 Oleh Mundarti.⁴²

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja dosen dinilai dari bagaimana melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam proses belajar mengajar. Prodi Kebidanan Magelang sebagai salah satu istitusi pendidikan diploma III jurusan kebidanan Politeknik Kesehatan Semarang proses pembelajarannya belum optimal, disamping dosen yang memiliki jabatan kualifikasi akademik masih terbatas. Tujuan penelitian adalah menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam proses belajar mengajar di prodi kebidan Magelang TA 2005/2006.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen ditentukan oleh faktor usia, pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, kepuasankerja, persepsi imbalan, persepsi supervisi dan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Tesis yang dipaparkan dalam kajian terdahulu yang relevan, dengan judul fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam proses belajar mengajar menurut penulis lebih membicarakan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen itu adalah usia, pendidikan, masa kerja dan lain-lain sementara masalah yang diteliti penulis adalah pengaruh program-program peningkatan sumber daya pendidikan terhadap kinerja dosen.

⁴².<http://eprints.undip.ac.id/18308/1/mundarti.pdf>.

Sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian dengan permasalahan seperti yang dikemukakan dalam penelitian ini, belum pernah dilakukan sebelumnya. Setidak – tidaknya di daerah yang akan dipilih menjadi lokasi penelitian, penelitian yang sejenis belum pernah dilakukan oleh peneliti lain. Jadi, sejauh ini dapat dikatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian yang asli.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian.

Menurut Emzir dalam bukunya “Metode Penelitian Pendidikan” ada beberapa bentuk pendekatan yang digunakan dalam sebuah penelitian; pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian kualitatif dan pendekatan penelitian dengan metode gabungan.¹

Perbedaan ketiga bentuk penelitian tersebut salah satu di antaranya adalah pendekatan penelitian kuantitatif cenderung menggunakan analisis statistik, sementara pendekatan penelitian kualitatif menggunakan analisis teks atau gambaran, sedangkan pendekatan penelitian gabungan menggunakan analisis statistik dan analisis teks.²

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif bersifat korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian tentang hubungan antar dua variabel atau lebih³ dengan kata lain penelitian yang berusaha menghubungkan atau mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.⁴ Karena itu dalam penelitian korelasional di kenal adanya variabel bebas/independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat/dependen (variabel yang dipengaruhi).

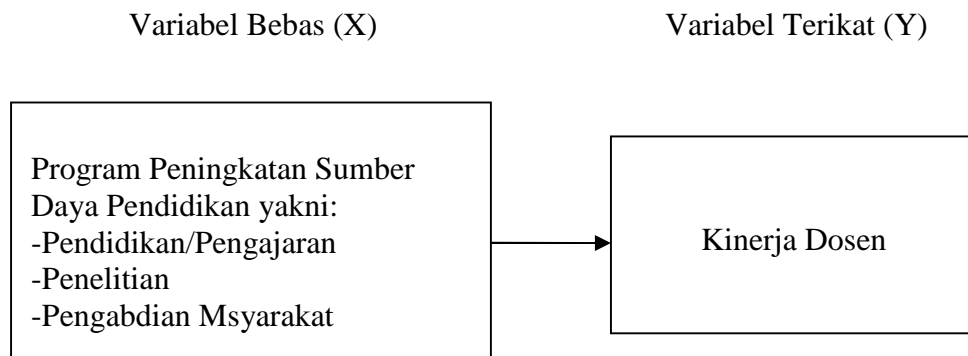
¹Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 28

²*Ibid.*, h. 27

³Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 179

⁴Tim Penyusun, *Panduan Penulisan Tesis Dan Desertasi*, Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2009/2010, h. 25

Pendekatan penelitian ini dilakukan untuk menilai dan melihat hubungan/pengaruh antar dua variabel secara kuantitatif, ada dua variabel yang diteliti: (1) variabel bebas/ variabel independen, yakni pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan (X) yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi, dan (2) variabel terikat/variabel dependen, yakni pengaruhnya terhadap kinerja dosen (Y). Hubungan antar dua variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan sedangkan waktu penelitian akan dilakukan bulan Februari hingga Juni 2011.

Pemilihan lokasi penelitian ini ditentukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa;

- 2.1. Belum pernah ada penelitian yang dilakukan di universitas tersebut yang berkaitan dengan masalah yang akan peneliti lakukan.
- 2.2. Perguruan tinggi ini memiliki 6 fakultas dan 16 jurusan dengan jumlah lebih kurang 4000 mahasiswa sementara jumlah dosen tetapnya berjumlah 147 orang sehingga sangat menarik untuk diteliti sumber daya pendidikan yang ada di universitas tersebut.

2.3. Dengan pemilihan lokasi ini, diharapkan penelitian ini akan menemukan hal-hal yang bermakna dan baru baik bagi peneliti maupun dunia pendidikan, khususnya bagi Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

2.4. Waktu, biaya dan tenaga menjadi pertimbangan bagi penelitian ini.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian penulis adalah dosen tetap yang memiliki jabatan struktural seperti dekan, wakil dekan, ketua dan sekretaris program studi serta dosen tetap non struktural sebagai sumber daya pendidikan dilingkungan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan. Dan objek penelitian adalah program peningkatan sumber daya pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen diperguruan tinggi tersebut.

4. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut juga responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah rektor/wakil rektor, dekan/wakil dekan, ketua dan sekretaris program studi (Prodi) serta dosen tetap.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2002, h. 107

5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel yakni mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang berjumlah 147 orang di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, baik dosen tetap yang memiliki jabatan struktural seperti dekan, wakil dekan, ketua/sekretaris prodi maupun dosen tetap non struktural, dengan masing-masing jumlah dosen tetap Fakultas Ekonomi 42 orang, Fakultas Hukum 18 orang, Fakultas Teknik dan Informasi Komputer 17 orang, Fakultas Pertanian 28 orang, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan 30 Orang, Fakultas Agama Islam 12 Orang.

Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Yang bisa dilakukan adalah dengan mengambil beberapa sampel dari suatu populasi kemudian diteliti. Karena banyaknya populasi dalam penelitian ini maka peneliti mengambil sampel yaitu sebanyak 30 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini jumlahnya relatif sedikit dari jumlah populasi, menurut Bailey (1982) mengutip dalam buku metode penelitian sosial oleh Irawan Soehartono bahwa besar sampel penelitian yang paling kecil adalah 30, walaupun ia juga mengakui banyak peneliti lain menganggap bahwa sampel sebesar 100 merupakan jumlah yang minimum.⁷ Dikarenakan penelitian hanya

⁶ *Ibid.*, h. 1

⁷ Irawan Suhartono, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2002, h. 58

dilakukan terhadap sampel, disamping pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang terbatas maka peneliti lebih cenderung kepada pendapat jumlah minimum sampel adalah 30.

Dengan jumlah sampel 30 orang maka didapatkan masing-masing Fakultas dengan jumlah sampel sebagai berikut:

Fakultas Ekonomi	=	$42/147 \times 30$	=	8,57	Dibulatkan Menjadi	9
Fakultas Hukum	=	$18/147 \times 30$	=	3,67	Dibulatkan Menjadi	4
Fakultas Teknik	=	$17/147 \times 30$	=	3,46	Dibulatkan Menjadi	3
Fakultas Pertanian	=	$28/147 \times 30$	=	5,71	Dibulatkan Menjadi	6
FKIP	=	$30/147 \times 30$	=	6,12	Dibulatkan Menjadi	6
Fak. Agama Islam	=	$12/147 \times 30$	=	2,44	Dibulatkan Menjadi	2
<hr/>						
Jumlah						30

Metode penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yakni pengambilan sampel berdasarkan tujuan penelitian,⁸ peneliti akan mengambil sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga responden yang dijadikan sampel merupakan orang yang sengaja dipilih berdasarkan pemikiran logis karena dipandang sebagai sumber data/informasi dan mempunyai relevansi dengan topik penelitian, mereka adalah informasi kunci yang dapat memberikan informasi terkait dengan masalah yang diteliti.

⁸ *Ibid.*, h. 63

Responden dalam penelitian ini adalah:

- a. Para dekan dan wakil dekan semua fakultas yang ada dilingkungan Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.
- b. Para ketua dan sekretaris program studi (Prodi) disemua fakultas.
- c. Perwakilan dosen tetap yang berada di 5 (lima) fakultas.

6. Teknik Pengumpulan Data

Setelah sampel ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

6.1. Kuesioner/Angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang berupa serangkaian daftar pertanyaan untuk dijawab responden, kuesioner dapat disebut juga sebagai interview tertulis dimana responden dihubungi melalui daftar pertanyaan.⁹ Cara ini digunakan untuk mencari dan menjaring data dengan mengedarkan suatu daftar pertanyaan tertulis kepada sejumlah responden untuk dijawab juga secara tertulis. Jenis angket yang diedarkan dalam bentuk angket tertutup dimana pertanyaan dan alternatif jawaban telah ditentukan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia.

Sesuai dengan variable penelitian maka ada dua sumber data yang akan dijaring untuk keperluan penelitian ini. Kedua data tersebut, yaitu (1) data penilaian responden tentang pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan dijaring melalui kuesioner, (2) data tentang kinerja dosen dijaring melalui kuesioner.

⁹ Bisri Mustopa, *metode Menulis Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta, Penerbit Optimus, 2008, h.54

6.2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, brosur dan sebagainya.¹⁰ Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data-data atau arsip-arsip lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yakni penilaian terhadap pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

7. Tehnik Analisa Data

Tehnik analisa data merupakan pengelolaan data dari data-data yang sudah terkumpul baik data kualitatif yang dinyatakan dalam kata, kalimat atau simbol maupun data kuantitatif yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring), diharapkan dari pengolahan data tersebut dapat diperoleh gambaran yang akurat dan konkrit dari masalah yang akan diteliti.

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data secara *univariat*, untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan persentase;¹¹

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Jumlah persentase yang dicari

F : Jumlah yang didapat/skor yang diperoleh

N : Jumlah Subjek/populasi penelitian

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, h. 206

¹¹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010, h. 43

Distribusi frekuensi dari setiap variabel dengan menggunakan persentase dilakukan setelah terlebih dahulu harus ditentukan kategori masing masing responden, kategori ini didapatkan setelah diperoleh nilai rata-rata/mean. Katagori baik apabila skor person $>$ Mean, katagori kurang baik apabila skor person \leq Mean. Untuk mencari atau menghitung mean menggunakan rumus:¹²

$$M = \frac{X}{N}$$

Keterangan :

M : Nilai rata-rata/Mean

X : Jumlah dari skor-skor

N : *Number of Cases*/jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi antar variabel yakni variabel independen dengan variabel dependen maka peneliti menggunakan analisis *bivariat*. Analisa menggunakan uji statistik Chi Square/Kai Kuadrat dengan derajat kepercayaan 95 % (tingkat kesalahan 5 % = 0,05). Dalam menghitung hasil penelitian, peneliti juga menggunakan SPSS 15 untuk membantu peneliti dalam menguji keakuratan hasil penelitian melalui hitungan manual.

Prinsip dasar uji Chi Kuadrat adalah membandingkan frekuensi yang terjadi (observasi) dengan frekuensi harapan (ekspektasi). Rumus umum Chi Square/Chii Kuadrat adalah :¹³

¹² *Ibid.*, h. 82

¹³ *Ibid.*, h. 379

$$X^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

X^2 = *Chi Square/ Kai Kuadrat*

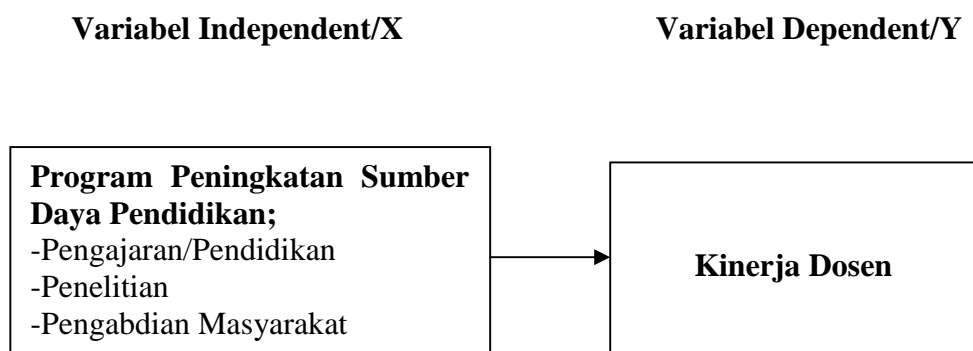
f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan (ekspektasi)

8. Konsep Operasional

Adapun kerangka konsep dari penelitian tentang penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan adalah; Variabel bebas atau *independent variable* yakni program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen dan variabel terikat atau *dependent variable* yakni kinerja dosen.

Gambar 3.1
Kerangka Konsep



8.1. Instrumen Pengukuran Pendapat

Untuk mengukur pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial maka skala yang digunakan adalah *skala likert*,¹⁴ dengan *skala likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pengukuran ini dapat ditanyakan langsung atau tidak langsung. Secara langsung dapat ditanyakan bagaimana pendapat responden/pernyataan terhadap suatu objek, secara tidak langsung dapat dilakukan dengan menanyakan pendapat responden melalui kuesioner.

Instrument pengukuran pendapat disusun dalam kuesioner dengan lima alternatif jawaban yang diberi skor sebagai berikut:¹⁵

- Jawaban a / Sangat Baik : diberi skor 5
- Jawabab b / Baik : diberi skor 4
- Jawaban c / Ragu - ragu : diberi skor 3
- Jawaban d / Tidak Baik : diberi skor 2
- Jawaban e / Sangat Tidak Baik : diberi skor 1

Instrument pengukuran di atas akan peneliti gunakan untuk mengetahui penilaian responden terhadap pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Data penilaian responden penulis lakukan dengan menyebarkan angket penelitian yang berisikan pertanyaan penilaian oleh responden terhadap pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen.

¹⁴Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV.Alfabeta, 2009, h. 132

¹⁵*Ibid.*, h. 133

Tabel 3.1
Instrumen Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Jumlah
Pengajaran/ Pendidikan	-Meningkatkan kuantitas tenaga dosen tetap	1	1
	-Meningkatkan Kualifikasi Akademik dosen	2	1
	-Kerjasama dengan perguruan tinggi lain dalam penyelenggaraan program magister	3	1
	-Pembinaan dan pengembangan karier dosen	4,5	2
Penelitian	-Terbentuknya Lembaga Penelitian	6	1
	-Program pelatihan penelitian dan penulisan karya tulis ilmiah	7	1
	- Meningkatkan sarana dan prasarana riset	8	1
	-Pengembangan informasi dan jurnal penelitian/karya ilmiah	9	1
	-Kegiatan ilmiah seperti seminar, diskusi dilingkungan kampus	10	1
Pengabdian Masyarakat	-Terbentuknya lembaga pengabdian pada masyarakat	11	1
	-Melaksanakan pengabdian masyarakat berupa penyuluhan, pelatihan dan lain-lain.	12	1
	-Menerapkan hasil penelitian dan atau hasil pembelajaran kepada masyarakat.	13	1
	-Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN)	14	1
	-Program desa binaan.	15	1
Jumlah			15

8.2. Instrumen Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan dosen terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini yang menjadi tugas rutin sebagai dosen adalah mengadakan proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kinerja adalah skor yang diperoleh dosen setelah menjawab instrument berupa angket kinerja dosen yang berbentuk skala dengan rentang angka 1 hingga angka 5.

Instrumen kinerja disusun dalam bentuk angket objektif, dengan lima alternatif jawaban. Skor jawaban dari lima alternatif tersebut bergerak dari skor tertinggi ke skor terendah.¹⁶

- Jawaban a / Sangat Sering : diberi skor 5
- Jawaban b / Sering : diberi skor 4
- Jawaban c / Kadang-kadang : diberi skor 3
- Jawaban d / Kurang : diberi skor 2
- Jawaban e / Tidak Pernah : diberi skor 1

Instrument pengukuran diatas akan peneliti gunakan untuk mengetahui penilaian terhadap kinerja dosen yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Data penilaian kinerja dosen penulis lakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner penelitian yang berisikan pertanyaan/pernyataan penilaian kinerja dosen.

¹⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2010, h. 93

Kinerja dosen dalam penelitian ini merupakan variabel yang dipengaruhi, untuk itulah data-data berupa jawaban responden yang berbentuk kualitatif akan peneliti rubah kedalam bentuk skor kemudian dianalisa melalui uji statistik untuk mengetahui hasil kinerja dosen.

Tabel 3.2
Instrumen Variabel Kinerja Dosen

Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Jml
Pendidikan	-Merencanakan program pengajaran dengan tepat berupa membuat satuan acara perkuliahan (SAP).	1	1
	-Mengajar sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.	2	1
	-Terbuka dan menerima terhadap perubahan perbaikan pengajaran	3	1
	-Melakukan penilaian/evaluasi hasil belajar.	4	1
	-Mengutamakan prestasi kerja dalam mengajar	5	1
Penelitian	-Memanfaatkan lembaga penelitian.	6	1
	-Membuat karya ilmiah; penelitian, makalah, artikel/jurnal, buku, diktat dan lain-lain.	7	1
	-Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.	8,9	2
	-Mengikuti pendidikan ekstrakurikuler yang berhubungan dengan penelitian	10	1
Pengabdian Masyarakat	-Memanfaatkan lembaga pengabdian masyarakat	11	1
	-Mengikuti kegiatan-kegiatan sosial/ pengabdian masyarakat yang dilakukan Perguruan Tinggi	12	1
	-Melaksanakan bimbingan kepada mahasiswa.	13,14	2
	-Melakukan pembinaan terhadap desa binaan.	15	1
Jumlah			15

8.3. Pengujian Validitas Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan dosen tetap yang ada dilingkungan Universitas Islam Indragiri (UNISI) yang termasuk sampel penelitian. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk menguji validitas butir-butir instrumen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yakni instrument tentang penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan dan instrument tentang kinerja dosen.

Instrument yang diujicobakan, dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid. Validitas instrument diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir item soal dengan skor total (r-hitung) melalui teknik korelasi *product moment (pearson)* terhadap semua butir instrument.

Kriteria pengujian analisis ini adalah jika nilai korelasi (r-hitung) skor tiap-tiap butir dengan skor total lebih besar atau sama dengan r tabel (r-kritis) pada tingkat signifikan 5 % = 0,05 maka item pernyataan instrument dinyatakan valid. Jika nilai korelasi (r hitung) skor tiap-tiap butir dengan skor total lebih besar atau sama dengan r tabel (r-kritis) pada tingkat signifikan 5 % = 0,05 maka item pernyataan instrument dinyatakan tidak valid.¹⁷

Dari analisis pengujian validitas instrument dengan jumlah responden (n) sebanyak 30 sampel dengan tingkat signifikansi 0,05 kalau dilihat tabel nilai-nilai r product moment maka akan ditemukan nilai r tabel (r kritis) = 0,361.

¹⁷ Sugiono, *op. cit.*, 177

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan UNISI

Pada tahun 2007, atas prakarsa dan ide dari DR. H. Indra Mukhlis Adnan, MH, (Bupati Indragiri Hilir) dibentuklah Yayasan Tasik Gemilang. Sebagai langkah awal pendirian, dilakukan penggabungan antara STIE Sri Gemilang dengan Politeknik Pertanian Indragiri. Upaya tersebut terealisasi dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 86/D/O/2008 tanggal 22 Mei pemberian izin penyelenggaraan program studi baru dan penggabungan STIE Sri Gemilang dengan Politeknik Pertanian menjadi Universitas Islam Indragiri (UNISI) yang diselenggarakan oleh Yayasan Tasik Gemilang di Tembilahan Indragiri Hilir.

Universitas Islam Indragiri yang terdiri dari 5 fakultas dan 14 program studi diresmikan pada tanggal 16 Juni 2008 di Gedung Engku Kelana Tembilahan yang dihadiri oleh Bupati Indragiri Hilir H. Indra Mukhlis Adnan dan Dirjen Dikti Fasli Jalal. Dalam acara peresmian tersebut juga dilakukan pelantikan Prof. Dr. H. Sufian Hamim, M.Si sebagai Rektor Universitas Islam Indragiri yang pertama. Pada tahun 2010 berdiri sebuah fakultas baru yakni Fakultas Agama Islam (FAI) dengan 2 program studi.

Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan salah satu lembaga pendidikan tinggi memegang peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia berkualitas di Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan peran yang begitu penting maka perguruan tinggi ini harus meningkatkan kualitasnya melalui tiga kewajiban berupa pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, kewajiban ini dikenal dengan Tri Dharma perguruan tinggi.

Universitas Islam Indragiri menyadari bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi salah satu upaya yang dilakukan adalah meningkatkan sumber daya pendidikannya/dosen, hal ini sangat beralasan karena dosen memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Dalam rencana strategis Universitas Islam Indragiri (UNISI) 2010-2013 terdapat berbagai rencana kegiatan namun dalam penelitian ini penulis hanya menampilkan rencana program kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya pendidikan/dosen melalui tri darma perguruan tinggi diantaranya:

1. Pendidikan/Pengajaran

- Peningkatan Kuantitas tenaga dosen tetap
- Peningkatan kualifikasi akademik dosen
- Penyelenggaraan UNISI Award dosen teladan
- Peningkatan kerjasama antar lembaga pendidikan

2. Penelitian dan Karya Ilmiah

- Peningkatan kualitas penelitian dosen
- Peningkatan kegiatan ilmiah kampus
- Meningkatkan sarana dan prasarana riset
- Penyelenggaraan UNISI Award penelitian sosial, keagamaan dan pendidikan Islam bagi dosen

3. Pengabdian Masyarakat

- Peningkatan kualitas pengabdian UNISI kepada Masyarakat
- Melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN)
- Penguatan kerjasama dengan instansi lain yang terkait dengan program pemberdayaan masyarakat.

Program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen yang dilakukan Universitas Islam Indragiri (UNISI) melalui tri dharma perguruan tinggi sebagai berikut:

1. Pendidikan

- Seleksi penerimaan dosen tetap dilingkungan Universitas Islam Indragiri (UNISI) pada bulan Juli 2010 sebanyak 40 Orang.
- Memberikan beasiswa bagi dosen yang melanjutkan pendidikan program pascasarjana sebanyak 25 orang pada tahun ajaran 2010/2011
- Melakukan kerjasama dalam penyelenggaraan program magister Ekonomi dengan perguruan tinggi UIR
- Pelatihan pengisian angka kredit dosen pada bulan Desember 2010, dengan pelatihan ini memberi pengetahuan dan kesempatan bagi dosen untuk meningkatkan angka kredit bagi seorang dosen pada jabatan fungsional.
- Pengajian agama bagi karyawan dan dosen UNISI yang dilakukan secara rutin pada setiap bulan minggu kedua.

2. Penelitian

- Pelatihan metode penelitian dan penulisan ilmiah non exsacta bagi dosen.
- Kegiatan ilmiah seperti seminar nasional dengan tema “ Wujudkan Tembilahan Kota Pendidikan Menuju Inhil Berjaya dan Gemilang 2025”, seminar internasional dengan tema “ Revitalisasi Enterpreneurship Umat untuk Indonesia Sejahtera”,
- Jurnal kampus “Tirta Mahasiswa“ untuk mempublikasikan karya tulis ilmiah dosen. jurnal ini merupakan program universitas yang

pengelolaannya diserahkan kepada mahasiswa, yang diterbitkan satu kali dalam satu bulan.

- Terbentuknya lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) yang menempati dasar sebuah gedung, bersama-sama dengan UPT perpustakaan.

3. Pengabdian Masyarakat

- Membentuk lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat (LPPM)
- Menyelenggarakan KKN dengan melibatkan para dosen sebagai dosen pendamping KKN dengan memberikan pelatihan dan penyuluhan.
- Berpartisipasi dalam pengawasan ujian nasional dengan melibatkan para dosen untuk menjadi pengawas satuan pendidikan.

Universitas Islam Indragiri (UNISI) sebagai sebuah perguruan tinggi berkawajiban melaksanakan tri dharma namun dalam pelaksanaannya tentu tidak terlepas dari kendala-kendala yang dihadapi. Keberhasilan atau kegagalan implementasi program menurut teori yang penulis kemukakan pada bab landasan teori sangat dipengaruhi oleh:

Pertama, faktor sumber-sumber potensial baik yang bersifat manusia maupun non manusia. Tersedianya sumber potensial tersebut pastilah akan mempengaruhi implementasi program yang telah direncanakan. Program peningkatan sumber daya pendidikan yang telah direncanakan dengan baik oleh UNISI bisa saja gagal dalam implementasinya apabila implementornya tidak punya keahlian tapi sebaliknya semakin ahli implementornya baik keahlian yang bersifat teknnis maupun manejerialnya semakin baik implementasi programnya tentu dengan tidak mengesampingkan sumber potensi non manusi seperti sarana dan prasarana.

Kedua, dukungan dari khalayak sasaran terhadap program yang ingin diimplementasikan. Ini sangat penting, karena program memang dilaksanakan dengan melibatkan khalayak atau orang banyak, ini berarti bahwa gagal dan berhasilnya implementasi program sangat dipengaruhi oleh partisipasi objek yang menjadi sasaran implementasi program. Program sumber daya pendidikan yang akan dilaksanakan oleh UNISI akan gagal pelaksanaannya apabila dosen sebagai sumber daya pendidikan yang menjadi objek implementasi program tidak ikut berpartisipasi dan tidak memberi dukungan.

Ketiga, faktor-faktor efektivitas dan efisiensi birokrasi kampus. Faktor ini sangat penting, sebab tidak jarang, khalayak justru ingin memberikan dukungan terhadap program yang ingin dilaksanakan bisa merasa kesulitan karena tidak bagusnya birokrasi yang menjadi pendukungnya. Jadi meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu program sudah mencukupi dan para implementor mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, implementasi bisa jadi masih belum efektif, karena ketidakefisienan struktur birokrasi kampus yang ada.

Keempat, sikap para pelaksana untuk mengimplementasikan program. Dalam implementasi program, jika ingin berhasil secara efektif dan efisien, para implementor tidak hanya harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan mempunyai kemampuan untuk implementasi program tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk mengimplementasikannya.

2. Penilaian terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Di UNISI Tembilahan Tahun Akademik 2011

Sebelum peneliti mendeskripsikan hasil penelitian maka peneliti akan menampilkan data hasil uji coba validitas item kedua instrument yakni instrumen penilaian terhadap implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan dengan pernyataan sebanyak 15 item dan instrument kinerja dosen dengan pernyataan sebanyak 15 item.

Dari analisis pengujian validitas instrument dengan jumlah responden (n) sebanyak 30 sampel dengan tingkat signifikansi 0,05 kalau dilihat tabel nilai-nilai r product moment maka akan ditemukan nilai r tabel (r kritis) = 0,361.

Maka kriteria pengujian analisis ini adalah jika nilai korelasi (r-hitung) skor tiap-tiap butir dengan skor total lebih besar atau sama dengan r tabel (r-kritis) pada tingkat signifikan 5 % = 0,05 maka item pernyataan instrument dinyatakan valid. Jika nilai korelasi (r hitung) skor tiap-tiap butir dengan skor total lebih besar atau sama dengan r tabel (r-kritis) pada tingkat signifikan 5 % = 0,05 maka item pernyataan instrument dinyatakan tidak valid.

Setelah melalui pengujian validitas terhadap 15 instrumen pertanyaan penilaian terhadap program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen dan 15 instrumen pertanyaan terhadap kinerja dosen ternyata hasil koefisien korelasinya dengan tingkat signifikansi 0,05 diatas rata-rata r tabel maka semua instrumen pertanyaan adalah valid. Dibawah ini peneliti tampilkan dalam hasil analisis validitas secara keseluruhan.

**HASIL ANALISIS VALIDITAS ITEM INSTRUMEN
IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN SUMBER DAYA
PENDIDIKAN**

No Angket	No Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X1	1,000	Valid
2	X2	0,973	Valid
3	X3	0,981	Valid
4	X4	1,018	Valid
5	X5	0,960	Valid
6	X6	0,972	Valid
7	X7	0,994	Valid
8	X8	0,844	Valid
9	X9	0,980	Valid
10	X10	0,989	Valid
11	X11	0,982	Valid
12	X12	0,995	Valid
13	X13	0,969	Valid
14	X14	1,010	Valid
15	X15	0,988	Valid

HASIL ANALISIS VALIDITAS ITEM INSTRUMEN
ANGKET KINERJA DOSEN

No Angket	No Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X1	1,138	Valid
2	X2	0,956	Valid
3	X3	0,962	Valid
4	X4	0,946	Valid
5	X5	0,914	Valid
6	X6	0,898	Valid
7	X7	0,954	Valid
8	X8	0,956	Valid
9	X9	0,926	Valid
10	X10	0,941	Valid
11	X11	0,940	Valid
12	X12	0,925	Valid
13	X13	0,848	Valid
14	X14	0,973	Valid
15	X15	0,952	Valid

Setelah diketahui hasil analisis validitas data maka peneliti akan Mendeskripsikan pelaksanaan program peningkatan sumber daya pendidikan/dosen, peneliti menggunakan analisis univariat. Analisis Univariat dilakukan untuk menjelaskan dan menggambarkan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner tentang penilaian terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan (Dosen) yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi di UNISI dengan jumlah sampel 30 responden didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

2.1. Penilaian terhadap Implementasi Dharma Pendidikan

TABEL 4.1
JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENILAIAN TERHADAP
IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN SUMBER DAYA
PENDIDIKAN PADA DHARMA PENDIDIKAN

RESPONDEN (N)	BUTIR PERTANYAAN					JUMLAH SKOR (X)	KATAGORI
	1	2	3	4	5		
1	4	1	4	4	1	14	KURANG BAIK
2	4	3	3	4	4	18	BAIK
3	2	2	4	2	1	11	KURANG BAIK
4	3	3	5	4	4	19	BAIK
5	4	3	4	4	3	18	BAIK
6	4	4	3	4	4	19	BAIK
7	4	3	5	3	3	18	BAIK
8	4	4	5	3	3	19	BAIK
9	4	3	4	4	3	18	BAIK
10	4	4	4	4	4	20	BAIK
11	4	4	4	4	4	20	BAIK
12	3	3	5	4	4	19	BAIK
13	4	4	5	4	3	20	BAIK
14	4	4	4	4	4	20	BAIK
15	1	1	3	1	1	7	KURANG BAIK
16	3	3	4	2	3	15	KURANG BAIK
17	1	2	4	2	1	10	KURANG BAIK
18	4	4	4	4	3	19	BAIK
19	4	3	4	4	4	19	BAIK
20	5	5	4	4	3	21	BAIK
21	2	4	4	3	2	15	KURANG BAIK
22	3	3	5	4	4	19	BAIK
23	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK
24	3	3	4	5	4	19	BAIK
25	3	3	3	3	2	14	KURANG BAIK
26	1	2	3	3	2	11	KURANG BAIK
27	2	2	3	2	1	10	KURANG BAIK
28	3	3	4	4	4	18	BAIK
29	4	4	5	4	2	19	BAIK
30	5	5	4	4	3	22	BAIK
JUMLAH						505	

Dari Tabel 4.1 telah diperoleh $X = 505$, sedangkan $N = 30$ dengan menggunakan rumus diatas maka $M = 16,8$ maka penilaian Baik apabila skor person $>$ Mean dan penilaian Kurang Baik apabila skor person $<$ Mean. Maka didapatkan 20 kategori baik dan 10 kategori kurang baik.

TABEL 4.2
DISTRIBUSI FREKUENSI IMPLEMENTASI PROGRAM
PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN PADA DHARMA
PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	20	66,7
Kurang Baik	10	33,3
Jumlah Persentase (P)	N = 30	100

Dari tabel 4.2 didapat bahwa penilaian responden terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, tentang dharma pendidikan dari 30 responden ternyata 20 responden memberikan penilaian baik sementara 10 responden memberikan penilaian kurang baik.

Distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian apabila menggunakan rumus persentase, maka 20 responden yang memberikan penilaian baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 66,6 % yang memberikan penilaian Baik, selanjutnya 10 responden yang memberikan penilaian kurang baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 33,4 % yang memberikan penilaian Kurang Baik.

Dari analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan pada Dharma Pendidikan/Pengajaran dinilai Baik dengan tingkat persentase 66,6 %.

2.2. Penilaian Terhadap Implementasi Dharma Penelitian

TABEL 4.3
JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENILAIAN TERHADAP
IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN SUMBER DAYA
PENDIDIKAN PADA DHARMA PENELITIAN

NOMOR RESPONDEN (N)	BUTIR PERTANYAAN					JUMLAH SKOR (X)	KATAGORI
	6	7	8	9	10		
1	4	3	3	3	3	16	BAIK
2	2	4	4	4	4	18	BAIK
3	2	2	2	1	2	8	KURANG BAIK
4	3	3	3	4	4	17	BAIK
5	3	3	3	4	3	16	BAIK
6	3	2	4	4	4	17	BAIK
7	4	4	2	3	4	17	BAIK
8	4	3	3	4	4	18	BAIK
9	4	4	3	3	4	18	BAIK
10	4	3	4	4	4	19	BAIK
11	2	2	2	2	4	12	KURANG BAIK
12	1	2	3	1	1	8	KURANG BAIK
13	4	3	3	4	4	18	BAIK
14	3	4	3	3	4	18	BAIK
15	1	2	2	1	1	7	KURANG BAIK
16	3	4	4	3	4	18	BAIK
17	2	2	2	3	2	11	KURANG BAIK
18	3	2	3	2	4	14	KURANG BAIK
19	4	4	4	4	3	19	BAIK
20	2	4	3	4	4	17	BAIK
21	3	3	3	4	4	17	BAIK
22	5	3	3	4	4	19	BAIK
23	4	4	4	3	3	18	BAIK
24	2	3	3	2	2	12	KURANG BAIK
25	3	2	2	2	4	13	KURANG BAIK
26	1	3	3	3	3	13	KURANG BAIK
27	2	3	2	2	2	11	KURANG BAIK
28	2	2	3	2	4	13	KURANG BAIK
29	4	4	3	4	4	19	BAIK
30	5	3	4	5	5	22	BAIK
JUMLAH						463	

Dari Tabel 4.3 telah diperoleh $X = 463$, sedangkan $N = 30$ dengan menggunakan rumus diatas maka $M = 15,4$ maka penilaian Baik apabila skor person $>$ Mean dan penilaian Kurang Baik apabila skor person $<$ Mean. Maka didapatkan 18 kategori baik dan 12 kategori kurang baik.

TABEL 4.4
DISTRIBUSI FREKUENSI IMPLEMENTASI PROGRAM
PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN PADA DHARMA
PENELITIAN

Penelitian	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	18	60
Kurang Baik	12	40
Jumlah Persentase (P)	N = 30	100

Dari table 4.4 didapat bahwa penilaian responden terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan (Dosen) Di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, tentang program penelitian dari 30 responden ternyata 18 responden memberikan penilaian baik dan 12 responden memberikan penilaian kurang baik.

Distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian apabila menggunakan rumus persentase, maka 18 responden yang memberikan penilaian baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 60 % yang memberikan penilaian Baik selanjutnya 12 responden yang memberikan penilaian kurang baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 40 % yang memberikan penilaian Kurang Baik.

Dari analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan pada Dharma Penelitian dinilai Baik dengan tingkat persentase 60%.

2.3. Penilaian Terhadap Implementasi Dharma Pengabdian Masyarakat

TABEL 4.5
JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENILAIAN TERHADAP
IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN SUMBER DAYA
PENDIDIKAN PADA DHARMA PENGABDIAN MASYARAKAT

NOMOR RESPONDEN (N)	BUTIR PERTANYAAN					JUMLAH SKOR (X)	KATAGORI
	11	12	13	14	15		
1	4	3	4	3	3	17	BAIK
2	2	3	3	3	2	14	KURANG BAIK
3	2	2	2	3	3	12	KURANG BAIK
4	2	3	2	3	4	14	KURANG BAIK
5	3	4	3	4	3	17	BAIK
6	4	4	4	4	3	19	BAIK
7	3	3	2	3	2	13	KURANG BAIK
8	4	4	3	4	4	19	BAIK
9	4	4	4	3	4	19	BAIK
10	4	4	4	4	3	19	BAIK
11	2	2	2	4	3	13	KURANG BAIK
12	4	3	4	4	3	18	BAIK
13	4	4	3	4	3	18	BAIK
14	3	3	3	4	4	17	BAIK
15	1	2	3	1	2	9	KURANG BAIK
16	2	3	2	3	4	14	KURANG BAIK
17	3	2	3	3	3	14	KURANG BAIK
18	3	2	2	4	2	13	KURANG BAIK
19	5	4	4	4	4	21	BAIK
20	3	4	3	4	3	17	BAIK
21	4	4	3	4	3	18	BAIK
22	4	4	4	3	4	19	BAIK
23	3	3	2	3	2	13	KURANG BAIK
24	2	2	2	2	2	10	KURANG BAIK
25	3	3	2	3	3	14	KURANG BAIK
26	2	3	2	3	2	11	KURANG BAIK
27	2	3	3	3	3	14	KURANG BAIK
28	3	4	4	3	3	17	BAIK
29	4	4	3	4	3	18	BAIK
30	5	5	4	5	4	23	BAIK
JUMLAH						466	

Dari Tabel 4.5 telah diperoleh $X = 466$, sedangkan $N = 30$ dengan menggunakan rumus nilai rata-rata maka $M = 15,5$ maka penilaian Baik apabila skor person $> \text{Mean}$ dan penilaian Kurang Baik apabila skor person $< \text{Mean}$. Maka didapatkan 16 kategori baik dan 14 kategori kurang baik.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI FREKUENSI IMPLEMENTASI PROGRAM
PENINGKATAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN PADA DHARMA
PENGABDIAN MASYARAKAT

Pengabdian Masyarakat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	16	53,3
Kurang Baik	14	46,7
Jumlah Persentase (P)	N = 30	100

Dari table 4.6 didapat bahwa penilaian responden terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan (Dosen) Di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, tentang dharma Pengabdian Masyarakat dari 30 responden ternyata 16 responden memberikan penilaian baik dan 14 responden memberikan penilaian kurang baik.

Distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian apabila menggunakan rumus persentase, maka 16 responden yang memberikan penilaian baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 53,3 % yang memberikan penilaian Baik selanjutnya 14 responden yang memberikan penilaian kurang baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 46,7 % yang memberikan penilaian Kurang Baik.

Dari analisa diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan pada Dharma Pengabdian Masyarakat dinilai Baik dengan tingkat persentase 53,3 %.

2.4. Kinerja Dosen

TABEL 4.7
PENILAIAN KINERJA DOSEN

NO (N)	JAWABAN RESPONDEN															JLH SKOR (X)	KATEGORI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	4	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	38	KURANG
2	4	4	4	4	1	1	3	3	4	2	2	2	1	3	2	40	KURANG
3	4	4	3	4	1	1	3	4	3	3	3	3	1	3	2	42	KURANG
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	45	KURANG
5	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	2	1	2	3	44	KURANG
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	53	BAIK
7	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52	BAIK
8	5	3	5	5	1	3	5	4	4	4	3	3	1	4	3	53	BAIK
9	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	54	BAIK
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	55	BAIK
11	4	5	3	5	1	1	4	2	2	3	1	2	1	3	3	37	KURANG
12	4	3	4	4	1	1	4	3	4	2	4	3	1	2	2	42	KURANG
13	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	51	BAIK
14	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	58	BAIK
15	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	59	BAIK
16	3	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	41	KURANG
17	4	3	3	4	1	1	4	3	1	2	1	1	1	1	2	32	KURANG
18	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	1	3	3	49	BAIK
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63	BAIK
20	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	53	BAIK
21	3	5	3	5	5	1	3	3	4	4	3	1	1	2	2	45	KURANG
22	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	46	KURANG
23	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	45	KURANG
24	5	5	4	4	5	1	5	4	5	4	5	1	1	3	4	56	BAIK
25	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	46	KURANG
26	3	3	4	5	1	2	3	3	4	2	2	3	1	3	2	41	KURANG
27	4	4	4	5	5	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	40	KURANG
28	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	3	1	3	2	44	KURANG
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	BAIK
30	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3	4	4	1	3	3	55	BAIK
Jumlah																1438	

Dari Tabel 4.7 telah diperoleh $X = 1438$, sedangkan $N = 30$ dengan

menggunakan rumus diatas maka $M = 47,9$ maka penilaian Kinerja Baik apabila

skor person $> \text{Mean}$ dan penilaian Kurang Baik apabila skor person $< \text{Mean}$.

Maka didapatkan 14 kategori Baik dan 16 kategori Kurang Baik.

TABEL 4.8
DISTRIBUSI FREKUENSI KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS
ISLAM INDRAGIRI (UNISI) TEMBILAHAN

Kinerja Dosen	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	14	46,7
Kurang Baik	16	53,3
Jumlah Persentase (P)	N = 30	100

Dari table 4.8 didapat bahwa penilaian terhadap kinerja dosen dengan jumlah sampel 30 responden, ternyata 14 responden kinerjanya Baik dan 16 responden kinerjanya Kurang Baik.

Distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian apabila menggunakan rumus persentase, maka 14 responden yang berkinerja baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 46,7 % kinerja dosen dengan katagori Baik, kemudian 16 responden yang berkinerja kurang baik dibagi jumlah sampel 30 orang kemudian dikali 100 % maka didapatkan persentase sebesar 53,3% kinerja dosen dengan katagori Kurang Baik

Dari analisa data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan dinilai Kurang Baik dengan perbandingan persentase kinerja baik < kinerja kurang baik, Sehingga masih ada dosen yang berkinerja kurang baik sebanyak 53,3 %.

3. Pengaruh Penilaian Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

Analisa korelasi Bivariat peneliti lakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisa menggunakan uji statistik Chi Kuadrat (X^2) dengan derajat kepercayaan 95 % (tingkat kesalahan 5 % = 0,05). Dalam menghitung hasil penelitian, peneliti juga menggunakan SPSS 15 untuk membantu dan menguji keakuratan hasil penelitian melalui hitungan manual.

Untuk mengetahui pengaruh Implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan terhadap kinerja dosen rumus yang digunakan adalah:

$$X^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

X^2 = *Chi Square/* Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan (ekspektasi)

Ada 2 jumlah klas interval/kategori dalam penelitian ini yakni Baik dan Kurang Baik sehingga didapatkan derajat kebebasan (dk) = $(n-1)(n-1)$ maka $dk = (2-1)(2-1) = 1$ dengan tingkat kesalahan 5 % maka apabila kita lihat Tabel Chi Kuadrat akan ditemukan harga Chi Kuadrat Tabel sebesar = 3,841

3.1. Dharma Pendidikan

TABEL 4.9
DATA MENGENAI HASIL DHARMA PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA DOSEN

Dharma Pendidikan	Kinerja Dosen		Total
	Baik	Kurang Baik	
Baik	13	7	20
Kurang Baik	1	9	10
Total	14	16	30

Derajat Kebebasan (dk) = $(n-1)(n-1)$ maka $dk = (2-1)(2-1) = 1$, dengan tingkat kesalahan 5%, dan $dk = 1$ maka Chi Kuadrat Tabel/ X^2 tabel = 3,841.

TABEL 4.10
PROSES PERHITUNGAN UNTUK MEMPEROLEH HARGA CHI
KUADRAT DHARMA PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA DOSEN

fo	fh		$(fo-fh)^2$	$\frac{(fo-fh)^2}{fh}$
13	$\frac{20 \times 14}{30}$	9,33	$(3,67)^2 = 13,47$	1,44
7	$\frac{20 \times 16}{30}$	10,67	$(-3,67)^2 = 13,46$	1,26
1	$\frac{14 \times 10}{30}$	4,67	$(-3,67)^2 = 13,46$	2,88
9	$\frac{16 \times 10}{30}$	5,33	$(3,67)^2 = 13,47$	2,53
Jumlah Chi Kuadrat Hitung				8,1

a. Hepotesis

H_o : Tidak terdapat pengaruh Dharma Pendidikan terhadap Kinerja Dosen

H_a : Terdapat pengaruh Dharma Pendidikan terhadap Kinerja Dosen

b. Kriteria pengujian hipotesis

Tidak terdapat pengaruh (H_o) apabila harga Chi Kuadrat hitung \leq Chi Kuadrat tabel dan terdapat pengaruh (H_a) apabila harga Chi Kuadrat hitung $>$ Chi Kuadrat tabel

c. Perhitungan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hitungan yang tertera pada tabel 4.10 diatas maka harga Chi Kuadrat hitung telah diperoleh sebesar 8,11. Sementara harga Chi Kuadrat Tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 1 dan tingkat kesalahan 5% maka besar Chi Kuadrat Tabel adalah 3.841.

Bila dibandingkan harga Chi Kuadrat Hitung dengan harga Chi Kuadrat Tabel ternyata harga Chi Kuadrat Hitung lebih besar dari harga Chi Kuadrat Tabel. Karena harga Chi Kuadrat hitung $>$ Chi Kuadrat tabel ($8,11 > 3.841$) maka terdapat pengaruh (H_a) Dharma Pendidikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

3.2. Dharma Penelitian

TABEL 4.11
DATA MENGENAI HASIL DHARMA PENELITIAN
TERHADAP KINERJA DOSEN

Dharma Penelitian	Kinerja Dosen		Total
	Baik	Kurang Baik	
Baik	11	7	18
Kurang Baik	3	9	12
Total	14	16	30

Derajat Kebebasan (dk) = $(n-1)(n-1)$ maka $dk = (2-1)(2-1) = 1$, dengan tingkat kesalahan 5%, dan $dk = 1$ maka Chi Kuadrat Tabel/ X^2 tabel = 3,841.

TABEL 4.12
PROSES PERHITUNGAN UNTUK MEMPEROLEH HARGA CHI
KUADRAT DHARMA PENELITIAN TERHADAP KINERJA DOSEN

fo	fh		$(fo-fh)^2$	$\frac{(fo-fh)^2}{fh}$
11	$\frac{18 \times 14}{30}$	8,4	$(2,6)^2 = 6,76$	0,80
7	$\frac{18 \times 16}{30}$	9,6	$(-2,6)^2 = 6,76$	0,70
3	$\frac{14 \times 12}{30}$	5,6	$(-2,6)^2 = 6,76$	1,20
9	$\frac{16 \times 12}{30}$	6,4	$(2,6)^2 = 6,76$	1,05
Jumlah Chi Kuadrat Hitung				3,75

a. Hepotesis

H_o : Tidak terdapat pengaruh Dharma Penelitian terhadap Kinerja Dosen

H_a : Terdapat pengaruh Dharma Penelitian terhadap Kinerja Dosen

b. Kriteria pengujian hipotesis

Tidak terdapat pengaruh (H_o) apabila harga Chi Kuadrat hitung $<$ Chi Kuadrat tabel dan terdapat pengaruh (H_a) apabila harga Chi Kuadrat hitung $>$ Chi Kuadrat tabel.

c. Perhitungan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hitungan yang tertera pada tabel 4.12 diatas maka harga Chi Kuadrat hitung telah diperoleh sebesar 3.75. Sementara harga Chi Kuadrat Tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 1 dan tingkat kesalahan 5% maka besar Chi Kuadrat Tabel adalah 3.841.

Bila dibandingkan harga Chi Kuadrat Hitung dengan harga Chi Kuadrat Tabel ternyata harga Chi Kuadrat Hitung lebih besar dari harga Chi Kuadrat Tabel. Karena harga Chi Kuadrat hitung $<$ Chi Kuadrat tabel ($3.75 < 3.841$) maka tidak terdapat pengaruh (H_o) Dharma Penelitian terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

3.3. Dharma Pengabdian Masyarakat

TABEL 4.13
DATA MENGENAI HASIL DHARMA PENGABDIAN MASYARAKAT
TERHADAP KINERJA DOSEN

Pengabdian masyarakat	Kinerja Dosen		Total
	Baik	Kurang Baik	
Baik	10	4	14
Kurang Baik	4	12	16
Total	14	16	30

Derajat Kebebasan (dk) = $(n-1)(n-1)$ maka $dk = (2-1)(2-1) = 1$, dengan tingkat kesalahan 5%, dan $dk = 1$ maka Chi Kuadrat Tabel/ X^2 tabel = 3,841

TABEL 4.14
PROSES PERHITUNGAN UNTUK MEMPEROLEH HARGA CHI
KUADRAT DHARMA PENGABDIAN MASYARAKAT TERHADAP
KINERJA DOSEN

fo	fh		$(fo-fh)^2$	$\frac{(fo-fh)^2}{fh}$
10	$\frac{14 \times 14}{30}$	6,53	$(3,47)^2 = 12,04$	1,84
4	$\frac{14 \times 16}{30}$	7,46	$(-3,46)^2 = 11,97$	1,60
4	$\frac{16 \times 14}{30}$	7,46	$(-3,46)^2 = 11,97$	1,60
12	$\frac{16 \times 16}{30}$	8,53	$(3,47)^2 = 12,04$	1,41
Jumlah Chi Kuadrat Hitung				6,45

a. Hepotesis

H_o : Tidak terdapat pengaruh Dharma Pengabdian Masyarakat terhadap Kinerja Dosen

H_a : Terdapat pengaruh Dharma Pengabdian Masyarakat terhadap Kinerja Dosen

b. Kriteria pengujian hipotesis

Tidak terdapat pengaruh (H_o) apabila harga Chi Kuadrat hitung \leq Chi Kuadrat tabel dan terdapat pengaruh (H_a) apabila harga Chi Kuadrat hitung $>$ Chi Kuadrat tabel.

c. Perhitungan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hitungan yang tertera pada tabel 4.14 diatas maka harga Chi Kuadrat hitung telah diperoleh sebesar 6,45. Sementara harga Chi Kuadrat Tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 1 dan tingkat kesalahan 5% maka besar Chi Kuadrat Tabel adalah 3.841.

Bila dibandingkan harga Chi Kuadrat Hitung dengan harga Chi Kuadrat Tabel ternyata harga Chi Kuadrat Hitung lebih besar dari harga Chi Kuadrat Tabel. Karena harga Chi Kuadrat hitung $>$ Chi Kuadrat tabel ($6,45 > 3.841$) maka terdapat pengaruh (H_a) Dharma Pengabdian Masyarakat terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan.

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian Pengaruh Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tahun Akademik 2011 yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi diperoleh bahwa terdapat pengaruh program dharma pendidikan dan dharma pengabdian masyarakat terhadap kinerja dosen sementara program dharma penelitian tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uji analisa bivariat tidak terdapat pengaruh dharma penelitian terhadap kinerja dosen namun perbandingan selisih Chi Kuadrat Hitung dengan Chi Kuadrat Tabel sangat tipis hanya 0,1 poin (X^2 Hitung 3.75 < X^2 Tabel 3.85). Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja dosen pada aspek penelitian baik dilakukan oleh perguruan tinggi maupun dosen, barangkali yang perlu dilakukan adalah:

Pertama, lembaga penelitian salah satu unsur pelaksana tri dharma perguruan tinggi yang bertugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan ilmu, teknologi, dan seni dalam rangka mencapai tujuan Universitas, eksistensinya diharapkan dapat menjadi jembatan munculnya gairah meneliti di kalangan tenaga kependidikan, sekaligus dapat berfungsi sebagai lahan pelatihan untuk melahirkan karya-karya yang dapat dibanggakan secara ilmiah, dengan demikian kehadiran lembaga penelitian merupakan keniscayaan yang diharapkan mampu memposisikan diri sebagai produsen berbagai perangkat keilmuan yang dibutuhkan oleh Universitas dalam menghadapi tantangan global. Tentu hal ini harus didukung oleh sarana dan prasarana berupa meningkatkan fasilitas riset, baik fasilitas fisik seperti ruangan untuk bekerja,

laboratorium, dan lain-lain termasuk fasilitas non fisik seperti pemberian insentif. Di samping itu, penelitian yang dilakukan di perguruan tinggi ditujukan agar dapat menjalankan fungsi pengembangan institusi, menciptakan inovasi, meningkatkan mutu dosen dalam pengembangan iptek serta penyelesaian berbagai masalah akademik maupun masyarakat.

Kedua, meningkatkan dan menerbitkan karya-karya ilmiah dosen, baik melalui jalur ilmiah, buku atau lainnya. Karya ilmiah bagi dosen perguruan tinggi umumnya berupa karya tulis ilmiah atau lebih populer disebut ‘paper’ atau ‘makalah’ yang dipublikasikan dalam sebuah jurnal ilmiah bidang spesialisasi tertentu yang dibaca secara luas oleh para ilmuwan di bidang itu. Dalam landasan teori telah penulis sebutkan karya tulis ilmiah sesungguhnya menggambarkan tingkat pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki seseorang dalam bidang ilmu tertentu yang nilainya lebih tinggi dari ijazah yang diperoleh ketika menyelesaikan pendidikan formal sebelumnya. Karya Ilmiah seseorang dapat disamakan dengan foto rontgen bagi tubuh manusia dimana melalui foto rontgen seorang dokter dapat mengetahui apa yang berlangsung dalam tubuh manusia. Dengan logika yang sama, dapat dikatakan bahwa karya ilmiah dosen adalah satu-satunya alat yang objektif untuk menilai tingkat pengetahuan dan pemahaman seorang dosen terhadap suatu bidang ilmu. Untuk itu perguruan tinggi terus berupaya Meningkatkan dan menerbitkan karya-karya ilmiah dosen dengan demikian akan melahirkan budaya menulis dikalangan dosen, budaya menulis akan memacu setiap individu untuk selalu membaca berbagai jenis literatur sehingga wawasan dan pola pikir seorang dosen akan selalu dinamis dan kreatif.

Ketiga, perguruan tinggi tidak membebaskan kepada dosen untuk mengajar melebihi bobot satuan kredit (SKS) dan sebaliknya dosen jangan memaksakan diri mengajar melebihi bobot satuan kredit (SKS) untuk mendapatkan honor yang lebih. Di perguruan tinggi swasta seperti Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan, seorang dosen tetap batas mengajar 12 sks lebihnya akan dibayar oleh pihak universitas sehingga mendorong dosen untuk mengajar melebihi batas. Menurut Suyatno sebagaimana yang penulis paparkan dalam landasan terori bahwa dengan berlebuhnya bobot mengajar, dosen sudah sulit mengembangkan kemampuannya lagi untuk menulis, meneliti serta melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi. Bila kondisi ini terus berlanjut, maka kualitas dosen menjadi rendah dan akan berimplikasi pada lemahnya atmosfer akademik dimana seharusnya perguruan tinggi menjadi pusat penciptaan kultur akademik di lingkungan kampus. Perlu kebijakan yang tegas dari perguruan tinggi untuk membatasi beban mengajar bagi seorang dosen dan memberikan penilaian serta penghargaan bagi dosen yang melakukan penelitian dan membuat karya-karya ilmiah.

Keempat, Perguruan Tinggi Universitas Islam Indragiri (UNISI) melakukan program peningkatan sumber daya pendidikan tidak hanya terfokus kepada aspek pendidikan dan pengabdian masyarakat saja tetapi juga harus fokus kepada aspek penelitian. Apa akibatnya bilamana seorang dosen perguruan tinggi tidak melakukan penelitian atau membuat karya-karya ilmiah? Tingkat pengetahuan dan pemahaman sang dosen terhadap sesuatu bidang ilmu tidak akan berbeda dengan ketika dia masih menjadi mahasiswa, penulis tertarik dengan pendapat Dr. Edi Susrianto Wakil Dekan FKIP Universitas Islam Indragiri (UNISI)

Tembilahan lewat wawancara dia kemukakan bahwa yang membedakan dosen dengan guru adalah penelitian dan karya-karya ilmiahnya karena semua orang bisa mengajar tapi tidak semua orang yang mengajar bisa melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah, inilah yang membedakan seorang guru dengan seorang dosen karena seorang dosen punya kewajiban untuk melaksanakan tri dharma yang salah satunya adalah melakukan penelitian dan memproduksi karya-karya ilmiah. Untuk itulah perguruan tinggi harus fokus terhadap program-program penelitian dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada sumber daya pendidikanya untuk melakukan penelitian dan memproduksi karya-karya ilmiah dengan meningkatkan fasilitas fisik maupun non fisik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penilaian terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan Dan Pengaruhnya kepada Kinerja Dosen Di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tahun Akademik 2011 dapat disimpulkan bahwa:

1.1. UNISI telah melaksanakan program peningkatan sumber daya pendidikan yang berkaitan dengan tri dharma perguruan tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

1.2. Penilaian terhadap Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan yang berhubungan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi baik pendidikan, penelitian maupun pengabdian masyarakat secara umum dinilai baik pelaksanaannya oleh responden, dengan persentase penilaian sebagai berikut:

1.2.1. Dharma Pendidikan dengan tingkat persentase 66,6 % responden memberikan penilaian Baik sementara 33,3 % responden memberikan penilaian Kurang Baik.

1.2.2. Dharma Penelitian dengan tingkat persentase 60 % responden memberikan penilaian Baik sementara 40 % responden memberikan penilaian Kurang Baik.

1.2.3. Dharma Pengabdian Masyarakat dengan tingkat persentase 53,3 % responden memberikan penilaian Baik sementara 46,7 % responden memberikan penilaian Kurang Baik.

1.3. Pengaruh Implementasi Program Peningkatan Sumber Daya Pendidikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi baik dharma pendidikan, dharma penelitian maupun dharma pengabdian masyarakat, berdasarkan hasil penelitian bahwa implementasi program peningkatan sumber daya pendidikan melalui dharma pendidikan dan dharma pengabdian masyarakat terdapat pengaruh (*Ha*) terhadap kinerja dosen sementara dharma penelitian tidak terdapat pengaruh (*Ho*) terhadap kinerja dosen. Hasil perhitungan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. *Ha* dharma pendidikan terhadap kinerja dosen

Berdasarkan hitungan telah diperoleh Chi Kuadrat hitung sebesar 8,11 sementara harga Chi Kuadrat Tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 1 dan tingkat kesalahan 5% maka besar Chi Kuadrat Tabel adalah 3,841. Bila dibandingkan maka Chi Kuadrat hitung > Chi Kuadrat tabel ($8,11 > 3,841$) ini berarti terdapat pengaruh dharma pendidikan terhadap kinerja dosen (*Ha*).

1.3.2. *Ho* dharma penelitian terhadap kinerja dosen

Berdasarkan hitungan telah diperoleh Chi Kuadrat hitung sebesar 3,75 sementara harga Chi Kuadrat Tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 1 dan tingkat kesalahan 5% maka besar Chi Kuadrat Tabel adalah 3,841. Bila dibandingkan maka Chi Kuadrat hitung < Chi Kuadrat tabel ($3,75 < 3,84$) ini berarti tidak terdapat pengaruh dharma penelitian terhadap kinerja dosen (*Ho*).

1.3.3. *Ha* dharma pengabdian masyarakat terhadap kinerja dosen

Berdasarkan hitungan telah diperoleh Chi Kuadrat hitung sebesar 6,45 sementara harga Chi Kuadrat Tabel dengan derajat kebebasan (dk) = 1 dan tingkat kesalahan 5% maka besar Chi Kuadrat Tabel adalah 3,841. Bila dibandingkan maka Chi Kuadrat hitung $>$ Chi Kuadrat tabel ($6,45 > 3,841$) maka terdapat pengaruh dharma pengabdian masyarakat terhadap kinerja dosen (*Ha*).

2. **Saran**

2.1. Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan terus berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Pendidikannya (dosen). Meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan dapat dilakukan dengan membantu para dosen untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi (S2/S3), meningkatkan kuantitas sumber daya pendidikan dapat dilakukan dengan mengangkat dosen tetap sehingga jumlah dosen tetap ideal dengan jumlah mahasiswa.

2.2. Dosen sebagai sumber daya pendidikan perguruan tinggi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Untuk itu seorang dosen hendaknya secara terus menerus melakukan perbaikan kualitas dirinya, salah satu diantaranya adalah meningkatkan kemampuan ilmiahnya dengan banyak melakukan penelitian dan memproduksi karya tulis ilmiah.

2.3. Bagi Institusi pendidikan Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan pustaka dan dapat menindak lanjuti dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, PB PGRI, Jakarta, 2006.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 *tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*, Pustaka Timur, Yogyakarta, 2010.
- Tim Penyusun Prima Pena. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, Gita Media Press, Jakarta, 2010.
- Muhammad Joko, Sosilo., *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Manajemen Pelaksanaan dan Kesiapan Sekolah Menyongsongnya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007.
- Arikunto, Suharsimi. dan Abdul Jabar, Safruddin., *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Arikunto. Suharsimi., *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- Raharjo, M.Dawam., *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik Bangsa*, Mizan, Bandung, 1993.
- Daud Ali, Mohammad., *Pendidikan Agama Islam*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Daradjat, Zakiah., *Ilmu Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. VII. 2008.
- Suhandana, Anggan., *Pendidikan Nasional sebagai instrument pengembangan SDM*, Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Zainun, Buchari., *Manajemen sumber daya manusia*, gunung agung, Jakarta, 1993.
- Suit, Yusuf., *sikap mental dalam manajemen SDM*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- Fattah, Nanang., *Landasan Manajemen*. Rosda Karya, Bandung , 1999.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001.

- Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung, 2005.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010
- Subana dan Sudradjat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Pustaka Setia, Bandung, 2005.
- Suhartono, Irawan., *Metode Penelitian Sosial*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Mustopa, Bisri., *metode Menulis Skripsi dan Tesis*, Penerbit Optimus, Yogyakarta, 2008.
- Notoatmodjo, Soekidjo., *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Uno, B. Hamzah., *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, bumi aksara, Jakarta, 2010.
- Nasution, S. Dan Thomas, M. *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi, Makalah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2004
- Imron, Ali, *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, *Pedoman Penyelenggaraan Program Percepatan Peningkatan Kualifikasi Dosen*, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2009 – 2014.

Tim Penyusun, *Panduan Penulisan Tesis Dan Desertasi*, Program Pascasarjana

UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2009/2010

Kata Sambutan Rektor *Pada Sidang Senat Terbuka Wisuda Ke 2 Universitas*

Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Tanggal 6 November 2010.

Hatta, Ahmad, *Tafsir Qur'an Perkata*, Maghfirah Pustaka, Jakarta, 2009

<http://bataviase.co.id/upaya-meningkatkan-mutu-pendidikan-tinggi>

<http://www.antaranews.com/berita/bobot-sks-dosen-perguruan-tinggi-lebihi-batas>

<http://bambangkesit.staff.uui.ac.id/2009/03/15>).

<http://vandha.wordpress.com/2008/06/22>

<http://eprints.undip.ac.id/18308/1/mundarti.pdf>

[http://dikti.go.id/2010/06/15/meningkatkan-kualitas-perguruan-tinggi-di-](http://dikti.go.id/2010/06/15/meningkatkan-kualitas-perguruan-tinggi-di-indonesia)

[indonesia](http://dikti.go.id/2010/06/15/meningkatkan-kualitas-perguruan-tinggi-di-indonesia)